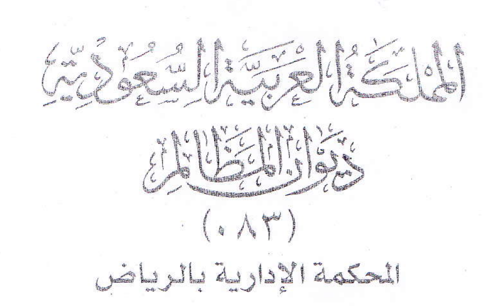




(٠٨٣)

المحكمة الإدارية بالرياض

١

الدائرة الإدارية الثالثة

الحكم رقم ١/٣/١٣٩ لعام ١٤٣٣هـ.

في القضية رقم١/١٣٧٢٣/ق لعام١٤٣٢هـ

المقامة من/حسن أسعد علي رئيس صاحب مؤسسة حسن رئيس للتجارة.

ضد/وزارة العمل.

الحمد لله وحده ، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وبعد :

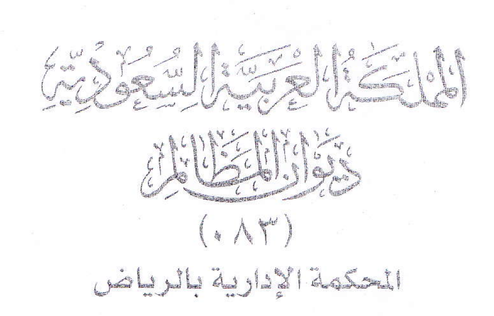
ففي يوم الأربعاء ١٤٣٣/٧/٩هـ بمقر المحكمة الإدارية بالرياض انعقدت الدائرة الإدارية الثالثة المشكلة من :

القاضي	أحمد بن عبدالرحمن السويلم	رئيساً
القاضي	فضل بن سعد بن شامان	عضواً
القاضي	أحمد بن زيد الرشود	عضواً
وبحضور	راشد بن حمدان المحيشير	أميناً للسر

وذلك لنظر القضية الموضحة بياناها أعلاه والمحالة إليها بتاريخ١٤٣٢/١١/٢٦هـ ، وقد مثل المدعي فيها كل من المحامي محمد بن صالح السلطان، والمحامي محمد بن أحمد الزامل، والمحامي بندر بن أحمد بن عبيد ،كما مثل وزارة العمل كل من الأستاذ فيصل بن دخيل القحطاني، والأستاذ فيصل بن سراج الزهراني.

الوقائع :

تتلخص وقائع هذه الدعوى بالقدر اللازم للفصل فيها بأن المدعي وكالة تقدم باستدعاء قيد قضية بالرقم المدون أعلاه تضمن الطعن في قرار معالي وزير العمل رقم (١/١/٢٤٧٣/ع)، الصادر بتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ حيث يلحق الضرر بموكله نتيجة هذا القرار، ومن ثم يكون له حق طلب وقف تنفيذ

وإلغاء القرار محل الطعن، وقد حددت الدائرة لنظر الدعوى جلسة في ١٤٣٣/٢/١هـ قدم المدعي وكالة فيها لائحة محررة بالدعوى جاء فيها: أن القرار تضمن عدداً من المخالفات النظامية والشرعية منها مخالفة المادة السابعة من النظام الأساسي للحكم، والمادتين ٤، ١٤٩من نظام العمل، حيث جاء القرار مقرراً للاختلاط ومخالفاً لما هو مستقر عليه من فتاوى العلماء في اللجنة الدائمة، وحيث يمتلك موكله عدداً من محلات بيع الملابس والمستلزمات النسائية، وتقديراً لما سيحلق بها من أضرار نتيجة هذا القرار قد يتعذر تداركها، ومن ثم يكون له حق طلب وقف تنفيذه،كما يؤسس طلب إلغاء القرار محل الطعن على الأسباب الآتية: أولاً: من حيث الشكل:

طبقاً لنص المادة الثالثة من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم فإنه يجب أن يسبق رفع دعوى الإلغاء التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة خلال ستين يومًا من تاريخ العلم بالقرار، وحيث إن موكله أخطر بالقرار بخطاب الغرفة التجارية رقم ٣٩١٨/٥/٣ وتاريخ ١٤٣٢/٩/٢١هـ، وبتاريخ ١٤٣٢/١٠/١٤هـ تظلم موكله من القرار محل الطعن أمام وزير العمل، وقيد التظلم برقم ١٣٩٩٢. ولما كانت تلك الدعوى متضمنة طلباً مستعجلاً بوقف تنفيذ القرار، فإن رفعها قبل انقضاء فترة التسعين يوماً المقررة لنظر التظلم يكون وفق صحيح النظام.

ثانياً: من حيث الموضوع:

بالرجوع إلى القرار محل الطعن وما احتواه من نصوص نجد أنها تلحق بموكله أضراراً بالغة ومنها:

١-ما تتكبده من تكاليف مالية كبيرة في استقدام عمالة من دول أخرى للقيام بمهام تدريب المرأة السعودية على العمل، والتي قد تترك العمل بعد انتهاء فترة التدريب، لانشغالها بمهام المنزل والزواج وتربية الأبناء، فهذه أمور تدفعها إلى عدم المقدرة على الاستمرار في العمل، وما يلحق بموكله من خسائر مالية نتيجة لذلك.

٢-ما يشكله الاختلاط الذي يفرضه القرار خلافاً للنظام والأحكام الشرعية، من مشكلات تلحق بحسن سير العمل، وما قد تتعرض له المرأة من تحرش جنسي نتيجة الاختلاط في بيئة العمل التي يفرضها القرار، وهذه أمور معلومة للكافة، وقد أثبتتها التجربة العملية، والدراسات العلمية ومنها دراسة أجريت

على عاملات مدنيات أمريكيات تبين أن (٤٢٪) من النساء ادعين أنهن تعرضن للتحرش الجنسي في أعمالهن، وخلصت نتيجة دراسة أخرى إلى أن مشكلة التحرش الجنسي تعد من أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة، ولا يخفى ما سيتعرض له موكله من مشكلات تضر بالعمل والسمعة التجارية له، نتيجة القرار، بالإضافة إلى الأضرار المادية.

٣- عادات وتقاليد المملكة ترفض هذا القرار جملةً وتفصيلاً، وقد يدفع بعض الأسر إلى مقاطعة محلات موكله لما سيحصل بها من اختلاط، حرصاً منهم على دينهم وعادات وتقاليد لديهم جديرة بالاحترام.

أوجه الطعن في القرار:

مخالفة القرار أحكام الشريعة الإسلامية:

نصت المادة السابعة من النظام الأساسي للحكم على أنه: «يستمد الحكم في المملكة العربية السعودية سلطته من كتاب الله تعالى وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، وهما الحاكمان على هذا النظام وجميع أنظمة الدولة»، والمادتان ٤، ١٤٩ من نظام العمل تؤكدان على الالتزام بأحكام الشريعة الإسلامية فيما يتعلق بقواعد تنظيم العمل والعمال، مما يجعل أي قرار وزاري مخالف لأي من أحكام الشريعة الإسلامية مخالفاً للنظام، ويجب إلغاؤه. وحيث إن ما جاء بالقرار يتضمن مخالفة لأحكام الشريعة الإسلامية من وجهين:

أولهما: الاختلاط الذي نص عليه القرار: وذلك في البند الثاني من ثالثاً من القرار: والذي نص على أنه: «يُحْظَر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد، ويُستثنى من ذلك المحال متعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات متى كانوا في أقسام مختلفة، ويجب في هذه الحالة ألا يقل عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة».

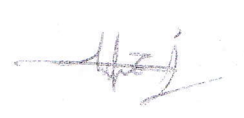
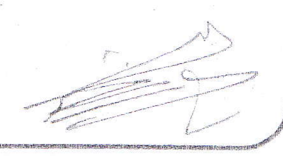
ويستفاد من ذلك أن القرار نص على تشغيل الرجال والنساء في مكان واحد وتحت سقف واحد، أي أن الاختلاط لا بأس به طبقاً لهذا القرار متى كان عدد العاملات في الوردية الواحدة لا يقل عن ثلاثة، وهو ما يتضمن مخالفة لما عليه فتاوى علماء اللجنة الدائمة ومنها الفتوى رقم (٢٥١٤٦) وبتاريخ ٣/٧/١٤٣٢هـ والتي نصت على أن: «عمل المرأة وتعليمها يجب ألا يترتب عليه اختلاطها بالرجال، بل لا بد أن يكون في مكانٍ مستقلٍ لا يعمل فيه إلا النساء؛ لأن الشريعة جاءت بتحريم الاختلاط بين الرجال

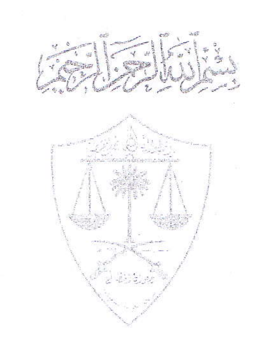
والنساء ومنعه والتشديد فيه، كالاختلاط في مجالات التعليم والعمل، وكل ما يفضي إلى الاختلاط. فيحرم الاختلاط بين الرجال والنساء فيما ذُكر سابقا سواءً كان ذلك بخلوة أو من دونها، ولا يجوز أن تعمل المرأة مع الرجال، كأن تكون سكرتيرة لمكتب الرجال، أو في الاستقبال لمكان غير خاص بالنساء أو عاملة في خط إنتاج مختلط أو محاسبة في مركز أو محل تجاري أو صيدلية أو مطعم يختلط فيه العاملون من الرجال والنساء لما يترتب على ذلك من آثار سيئة على الأسرة والمجتمع». يضاف إلى ذلك ما يؤدي إليه القرار من فتح لباب الخلوة المحرمة والتي قد تتحقق برغم بوجود أكثر من امرأة مع عدد من الرجال، وهذا ما نصت عليه صراحة فتوى اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء رقم (٧٥٨٤) على أنه: «ليس المراد بالخلوة المحرمة شرعا انفراد الرجل بامرأة أجنبية منه في بيت بعيداً عن أعين الناس فقط، بل تشمل انفراده بها في مكان تناجيه ويناجيها، وتدور بينهما الأحاديث، ولو على مرأى من الناس دون سماع حديثهما، سواء كان ذلك في فضاء أم سيارة أو سطح بيت أو نحو ذلك». واستناداً لما ذكر من فتاوى العلماء، يتضح ما يحتويه نص القرار من مخالفة صريحة للشريعة الإسلامية التي هي أساس الأنظمة واللوائح والقرارات في المملكة العربية السعودية.

ثانيهما: الحجاب الشرعي الذي اقتصر على غطاء الرأس دون الوجه وذلك بالبند رابعاً من القرار محل الطعن والذي نص على أنه:

«يجب أن تلتزم العاملة في محال بيع المستلزمات النسائية في زيها بالحشمة أثناء عملها بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي، سواء كانت ترتدي الزى المتعارف عليه (العباءة وغطاء الرأس)، أو الزى الرسمي لجهة العمل الذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف».

ونجد من هذا النص أنه جعل الزى المتعارف عليه هو العباءة وغطاء الرأس، وهذا مخالف تمام المخالفة لما هو عليه العمل بالمملكة العربية السعودية القائم على فتاوى العلماء في ذلك ومنها الفتوى رقم (٧٨٩٢) والتي جاء بها أنه: «أولا: يجب على المرأة ستر وجهها وكفيها عن الرجال الأجانب. ثانيا: يحرم اختلاط الرجال بالنساء». والفتوى رقم (٥٩٠٠) وغيرهما الكثير من الفتاوى التي جاءت صريحة في هذه المسألة



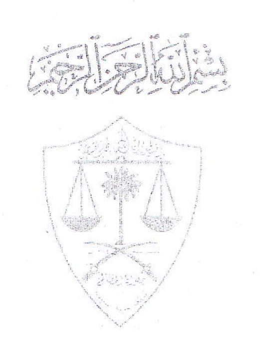
بالإضافة إلى أن نص القرار جاء مبهماً حيث إنه لم يحدد ما هي الضوابط الشرعية للزي الرسمي لجهة العمل.

ولما كان هذا القرار جاء مخالفاً لفتاوى اللجنة الدائمة للبحوث العملية والإفتاء التي تعد الجهة المختصة بإبداء الرأي الشرعي فيما يعرض عليها من قضايا، مما يجعل القرار الذي خالف تلك الفتاوى مخالفاً للشريعة الإسلامية فيجب إلغاؤه.

مخالفة القرار للأوامر السامية :

-مخالفة الأمر السامي رقم (٨/٧٥٩) وتاريخ ١٤٢١/١٠/٥هـ والذي نص على أنه: «إذا كان يوجد دائرة تقوم بتشغيل المرأة في غير الأعمال التي تناسب طبيعتها أو في أعمال تؤدي إلى اختلاطها بالرجال فهذا خطأ يجب تلافيه، وعلى الجهات الرقابية ملاحظة ذلك والرفع عنه». ومن المستقر عليه نظاماً وقضاءً أن القرارات الوزارية ما هي إلا قرارات تنفيذية لما يصدر عن مجلس الوزراء باعتباره السلطة التنظيمية بالدولة، ومن ثم لا يجوز للقرار الوزاري مخالفتها، وإلا كان القرار معيباً بعيب مخالفة النظم واللوائح يجب إلغاؤه، وهو ما تحقق فعلاً مع القرار محل الطعن لمخالفته الصريحة لقرار مجلس الوزراء. وحيث إن تطبيق هذا القرار يلحق بموكله بالغ الضرر لما انطوى عليه من مخالفة شرعية ونظامية، ولما نص عليه القرار بالبند تاسعاً من حرمان أصحاب محلات بيع الملابس النسائية من خدمات وزارة العمل في حال مخالفتها للقرار، وهذه أضرار من الصعب تداركها في حال إلغائه، بالإضافة إلى ما ذكر من أضرار أعلاه، فإن طلب موكله بوقف تنفيذ القرار لحين القضاء بإلغائه، قد وافق صحيح الواقع والنظام.وختم دعواه بالطلبات التالية، أولا: قبول الدعوى شكلاً لإقامتها وفق صحيح النظام، ثانياً: وقف تنفيذ قرار وزير العمل رقم (٢٤٧٣/١/١/ ع) وتاريخ (١٠/ ١٤٣٢/٨هـ)، ثالثاً: إلغاء القرار .

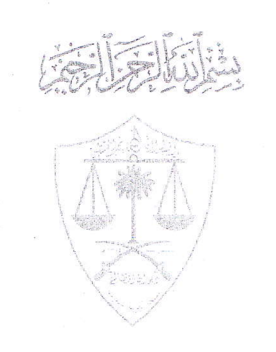
كما قدم ممثل الجهة مذكرة جوابية جاء فيها: أن الخطة التفصيلية التي تمت الموافقة عليها بالأمر الملكي تضمنت أن على وزارة العمل (اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك) وهذا يعد عملاً من أعمال السيادة باعتباره صدر من ولي الأمر خادم الحرمين الشريفين -حفظه الله- باعتباره سلطة حكم، وذلك من أجل المحافظة



على المصلحة العامة لما لها من مردود أمني واقتصادي واجتماعي على الوطن وعليه فقرار وزير العمل رقم (٢٤٧٣/١/١) وتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ لم يصدر من الجهة بإرادتها المنفردة بل هو تنفيذ وتعبير عن الإرادة الملكية الكريمة، وحيث إن المستقر عليه في قضاء ديوان المظالم أن الأوامر الملكية تعد من أعمال السيادة التي يمتنع على ديوان المظالم النظر فيها، وفقاً لما تقضي به المادة الرابعة عشرة من نظام ديوان المظالم والتي جاء فيها أنه (لا يجوز لمحاكم ديوان المظالم النظر في الدعاوى المتعلقة بأعمال السيادة أو النظر في الاعتراضات على ما تصدره المحاكم غير الخاضعة لهذا النظام من أحكام داخلة في ولايتها أو ما يصدره المجلس الأعلى للقضاء ومجلس القضاء الإداري من قرارات)، لذا فإن أمر الدخول في موضوع الدعوى سواءً ما يتعلق بالطلب العاجل أو طلب إلغاء القرار يؤدي إلى وقف العمل بالأمر الملكي مما يعني ذلك لزاما المساس بحكم مقرر في أمر ملكي وهو أمر خارج عن اختصاص المحاكم الإدارية . وبعد اطلاع وكيل المدعي على تلك المذكرة ذكر بأن قرار وزير العمل هو تطبيق خاطئ للأمر الملكي وأنه يطعن في قرار وزير العمل دون التعرض للأمر الملكي وقامت الدائرة بتسليم ممثل المدعى عليها صحيفة الدعوى المفصلة وطلبت منه الإجابة عليها فاستعد بذلك.

وفي جلسة ١٤٣٣/٣/١٤هـ قدم ممثل الجهة مذكرة جوابية جاء فيها: طالما أن المدعي قرر في الجلسة السابقة أنه لا اعتراض لديه على ما جاء في الأمر الملكي الكريم رقم أ/١٢١ وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢هـ القاضي بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على السعوديات، وإنما الاعتراض على قرار معالي وزير العمل فقط . وعليه فإن الرد على الموضوع على النحو التالي :

أولاً: من ناحية طلب وقف تنفيذ القرار الوزاري: فطَلب رفض هذا الطلب، لعدم توافر ما نصت عليه المادة السابعة من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم من شروط لوقف القرار المطعون فيه، إذ لا وجود للضرر أصلاً وعلى افتراض وجوده، فالمقصود بالضرر الذي عنته المادة والذي يجوز معه إيقاف التنفيذ هو ما يرتب أضراراً جسيمة وغير عادية يتعذر تدارك نتائجها، والنتائج الضارة التي يتعذر تداركها هي التي يمتنع إصلاحها وإعادة الحال إلى ما كانت عليه قبل تنفيذ القرار أي لا يكون الضرر يجدي معه التعويض فأي ضرر يجدي معه التعويض لا يعد ضرراً يجوز معه وقف التنفيذ، وهذا ما لا يتوفر في طلب



وقف التنفيذ علماً أن القرار المذكور لم يطبق على محلاته حتى الآن حيث أنها من ضمن المحلات التي سوف يطبق عليها بتاريخ ١٤٣٣/٨/١٠هـ وفقاً للآلية المنصوص عليها بالقرار .

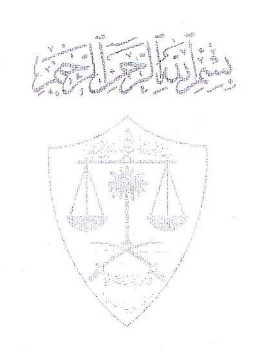
ثانياً : وبخصوص طلب المدعي إلغاء القرار، وحيث إن الوزارة حينما قامت باتخاذ الإجراء اللازم لتنفيذ ما نص عليه الأمر الملكي الكريم رقم (أ/١٢١) وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢هـ بإصدار القرار الوزاري رقم (٢٤٧٣/١/١/ع) وتاريخ ١٤٣٢/٨/١هـ لم يشب ذلك انحراف عن السلطة كون هدف الوزارة هو نفس الهدف الذي ابتغاه ولي الأمر خادم الحرمين الشريفين -حفظة الله- في الأمر الملكي الكريم وهو تحقيق المصلحة العامة، حيث جاء في ثانياً من الأمر الملكي الكريم ما نصه (قيام الجهات المعنية المشار إليها في الخطة- كل فيما يخصه- بتنفيذه ما ورد فيه وفق جدوله الزمني واتخاذ ما يلزم من إجراءات نظامية حيال ذلك).

كما كان ضمن ما قضت به الخطة الموافقة عليها بالأمر الملكي المشار إليه بأن على وزارة العمل (اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك) ، ومن ناحية أخرى فإن ما أشار إليه المدعي من أضرار: من عدم توفر كوادر وأن هنالك تكاليف مالية كبيرة من أجل استقدام عماله من دول أخرى للقيام بمهام تدريب المرأة السعودية، فهذا الأمر غير صحيح حيث أن استقدام تلك العمالة غير متاح أصلاً فالوزارة لا توافق على مثل ذلك لكون منشأة المذكور غير مختصة بالتدريب وأيضاً فالمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ممثلة بالإدارة العامة للتدريب المشترك لديها برامج تدريبية في هذا الشأن لتوفير تلك الكوادر بل إن هناك اتفاقية تعاون لبرنامج تأنيث العمل في المحلات النسائية مع صندوق الموارد البشرية والصندوق يدفع ٥٠% من قيمة الأجر للعاملة وبإمكان أي صاحب العمل في هذا المجال طلب العدد الكافي من المتدربات من المؤسسة، أو حتى يبرم اتفاقية مباشرة مع صندوق الموارد البشرية وبالتالي ينتفي أن يكون هناك أي ضرر مادي يتعلق بهذا الجانب، وأما ما أشار له المدعي من ترك العاملات بعد تدريبهن للعمل لاشتغال العاملة بمهام المنزل والزوج وتربية الأبناء فإن ذلك افتراض احتمالي سابق لأوانه وحتى لو حصل فإنه أمر لا يمكن تعميمه والعلاقة العمالية بين صاحب العمل والعاملة يربطها عقد عمل يكفل لكل طرف حقوقه وواجباته تجاه

الطرف الآخر وبالتالي أيضاً ينتفي الضرر المادي الذي يدعيه المدعي، وأما ما أشار له المدعي من وقوع الاختلاط وما يؤدي له، فإن من أهدف القرار حماية المجتمع النسائي عموماً وإزالة الحرج عنهم من التعرض لمضايقات قد تحدث من الباعة الرجال في تلك المحلات النسائية . فهل يعقل أن يبقى الأمر كما كان بأن يبيع الرجل المستلزمات الخاصة للنساء بما يخدش حياء المرأة، أم تبيع المرأة للمرأة، فالشرع والعقل والمنطق يحتم القول بقصر ذلك على النساء . وأما ما أشار إليه وكيلا المدعى بأن القرار الوزاري خالف أحكام الشريعة الإسلامية في فرض الاختلاط الذي نص عليه البند رقم (٢) من ثالثاً من القرار الوزاري كما ذكر المدعي. فالجواب على ذلك بأن البند رقم (٢) من ثالثاً نص في الشق الأول منه على (يحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد)، فهو يمنع الاختلاط أما الشق الآخر من البند والذي يري المدعي بأنه نص على الاختلاط فإن ذلك مجافي للحقيقة فهذا الشق قد تضمن عبارة (أقسام مختلفة) ووجود هذه العبارة يعني بأن لكل بائعة خصوصيتها في قسمها الذي لا يوجد معها في عملها فيه سوى نساء ولا يوجد معها في هذا القسم رجال ، وبالتالي لا وجود للاختلاط . وما أشار إليه من مخالفة القرار الصادر عن مجلس الوزراء رقم (٨/٧٥٩) وتاريخ ١٤٢١/١٠/٥هـ فإن الوضع القائم قبل صدور الأمر الملكي هو بيع الرجل للمجتمع النسائي وهذا في حد ذاته هو نوع من الاختلاط الذي عناه القرار المشار إليه ، وبالتالي فليس هناك أي مخالفة له بل إنه يتوافق معه، حيث إن الأمر الملكي كما ذكر آنفاً من بين ما هدف إليه هو حماية المجتمع النسائي عموماً لما له من خصوصية من الآثار السلبية التي قد تنتج عن ذلك . ولا يخفي بأن الأسواق عادة ما تكون محل تواجد الأجهزة الرقابية والتي ترصد أي تجاوزات بهذا الخصوص وتعمل على منعها . وكما لا يخفى ما للأمر الملكي من فوائد للوطن والمواطن فعلي سبيل المثال فهو يقلل من العمالة الأجنبية في الوطن مما يقلل من الآثار السلبية لبقائها من الناحية الأمنية أو الاقتصادية أو حتى الاجتماعية فهو يؤدي إلى توطين الوظائف و يقلل من البطالة التي قرابة ثلثيها من النساء ويؤدي إلى تدوير المال الوطني في الوطن سيما وأن تحويلات العمالة الأجنبية من الأموال طائلة والوطن أولى بها ، وختم جوابه بطلب رفض الدعوى . وقد عقب وكيل المدعي بأن الخطة التفصيلية الصادرة تضمنت أن تكون ضوابط القرار محل الطعن معتمدةً من المقام السامي مشيراً إلى أنه لم يصدر أية اعتماد بهذا الشأن مما يعد

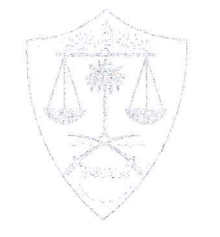
معه القرار مخالفاً للأمر الملكي رقم أ/١٢١ وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢هـ وبالتالي يعتبر قرار وزير العمل باطلاً ويعتبر ما سبق دافعاً للدائرة وحاثاً لإصدار قرار عاجل لإيقاف القرار محل الطعن. وفي جلسة ١٤٣٣/٤/٥هـ ، طلب ممثل الجهة مهلة لتقديم إجابته عن نشاط مؤسسة المدعي، حيث تمت مخاطبة الإدارة المعنية ، ثم قدم وكيل المدعي ١٠ صور ضوئية لمحلات موكله لإثبات أن موكله يقوم ببيع المستلزمات النسائية الخاصة، والملابس النسائية، وملابس الأطفال، وأن الفقرة ثالثاً من القرار تشمله وتؤثر في مركزه بشكل مباشر، وبسؤال وكيل المدعي عن جوابه عن المذكرة المسلمة له في الجلسة السابقة، فذكر أنه لا جديد فيها ويكتفي بما قدمه فيما يخص تلك المذكرة ، ثم سألت الدائرة ممثل الوزارة عما ذكره المدعي بأن الخطة التفصيلية تضمنت أن تكون الضوابط المحددة لتنفيذ قرار تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية معتمدةً من المقام السامي، وما ذكره من أنه لم يصدر أية اعتماد بهذا الشأن، فطلب مهلة لتقديم الإجابة وقد طلبت الدائرة من ممثل الوزارة تقديم قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢هـ وكذلك قرار مجلس الوزراء رقم ١٨٧ وتاريخ ١٤٢٦/٧/١٧هـ المشار إليهما في القرار الوزاري رقم ٢٤٧٣/١/١ وتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ فاستعد بذلك.

وفي جلسة ١٤٣٣/٥/٢٦هـ قدم ممثل الجهة مذكرة جوابية جاء فيها: بأن ما ذكره المدعي وكالة من أن الخطة التفصيلية تضمنت أن تكون الضوابط التي يعتمدها القرار محل الطعن معتمدةً من المقام السامي، فهذا أمر مخالف للحقيقة من واقع الخطة نفسها والأمر الملكي الكريم المشار إليه فقد نُص في الخطة التفصيلية المعدة من قبل لجنة عليا مشكلة بموجب الأمر الملكي الكريم رقم (أ/٢٩) وتاريخ ١٤٣٢/٣/٢٠هـ لدراسة تزايد أعداد خريجي الجامعات المعدين للتدريس وحاملي الدبلومات الصحية بعد الثانوية العامة ووضع حلول عملية وسريعة مناسبة للقطاعين الحكومي والخاص في هذا الشأن في خانة آلية التنفيذ ، والجهة منفذة الآلية في هذا الشأن هي وزارة العمل واللجنة العليا التي أعدت هذه الخطة تم تشكيلها بموجب الأمر الملكي الكريم رقم (أ/٢٩) وتاريخ ١٤٣٢/٣/٢٠هـ ، وما توصلت إليه في هذه الخطة تمت الموافقة عليه بموجب الأمر الملكي الكريم رقم (أ/١٢١) وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢هـ كما سبق، حيث يتضح ذلك بما انتهى إليه الأمر الملكي بما نصه :(أولاً : الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول



الزمني المتضمنة الحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات المعدين للتدريس وحاملي الدبلومات الصحية بعد الثانوية العامة وذلك بالصيغة المرافقة . ثانياً : قيام الجهات المعنية المشار إليها في الخطة –كلاً فيما يخصه– بتنفيذ ما ورد فيه وفق جدولها الزمني واتخاذ ما يلزم من إجراءات نظامية حيال ذلك . ثالثاً : يبلغ أمرنا هذا للجهات المختصة لاعتماده وتنفيذه). فالظاهر بما لا يدعوا للشك بأن الأمر الملكي الكريم رقم (أ/١٢١) وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢هـ هو اعتماد لتلك الخطة) . أما نشاط المدعي فطالما ذكر أن جميع فروعه لا تعمل فقط بالملابس النسائية والأطفال وفساتين السهرة والجلابيات النسائية فهي كذلك ما لم يثبت العكس وأرفق نسخة من خطاب المدعي الموجه للوزارة موضح فيه ذلك. وباطلاع المدعين وكالة عليها قدما مذكرة جوابية وأشاروا إلى ما جاء بخطبة الجمعة بتاريخ ١٤٣٣/٢/٥هـ لسماحة مفتي عام المملكة يوضح مدى الأضرار الشرعية والاجتماعية وعواقب تنفيذ القرار ، حيث قال حفظه الله: إن توظيف النساء في محال بيع المستلزمات النسائية وجعل المرأة في مواجهة الرجال تحاسب وتبيع بلا حياءٍ ولا خجلٍ تترتب عليه مصائب كثيرة يتحمّل أوزارها التجار أصحاب هذه المحال، كما قال سماحته : إن التاجر المسلم لا يقبل ذلك، ولا يرضى هذا الأمر لما يترتب عليه من مصائب هو الذي يتحمّل أوزارها أمام الله، مطالباً التجار أن يراقبوا الله وعدم التساهل في هذا الباب في جلب النساء ليكنّ في وجوه الرجال ليحاسبن الباعة ويخاطبنهم فهذا جرمٌ وخطأٌ ومخالفٌ للشرع، وقال على التجار عدم الانخداع بالدعايات من أقوالٍ وتساهلٍ في المحرّمات،وطالب المفتي العام، الآباء والمعلمين والإعلاميين والدعاة والوعاظ ورجال الحسبة والمستشارين والمحامين وأصحاب الإدارات، بأن يكونوا مفاتيح للخير ويتحمّلوا أماناتهم التي أوكلت إليهم ا. هـ

حيث وصف سماحته ذلك بأنه جرمٌ وخطأٌ ومخالف للشرع لما ينطوي عليه من مخالفات شرعية، ومن أبرزها الاختلاط، وهذا ضرر أبلغ من الضرر المادي، وصاحب المؤسسة رجل مسلم، من حقه أن يغار على دينه، ويحافظ على عمله بما يتوافق وأحكام الشريعة الإسلامية. كما أن المادة الرابعة من نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي الكريم نصت على وجوب التزام صاحب العمل والعامل بأحكام الشريعة الإسلامية وخادم الحرمين الشريفين عين وكلف سماحة المفتي العام لتبيين أحكام الشريعة الإسلامية، وبهذا



يتضح أن القرار جاء مخالفاً للمرسوم الملكي الكريم.

وبعد اطلاع الدائرة على ما قدمه الطرفان سألت الدائرة المدعيين وكالة بأنه على ماذا تبنى الضوابط الخاصة بتأنيث المحلات النسائية، فذكرا بأن الضوابط ينبغي أن تكون ممن صدرت منه التوجيهات بتأنيث البيع في محلات المستلزمات النسائية وبعرض ذات السؤال على ممثل الجهة ذكر بأن الجهة التي أنيط بها تنفيذ الإرادة الملكية وهي وزارة العمل هي المخولة لإصدار الضوابط الخاصة بوضع الأمر الملكي رقم ١١٩٥٣/ب وتاريخ ١٤٣٢/٧/٣هـ موضع التنفيذ.

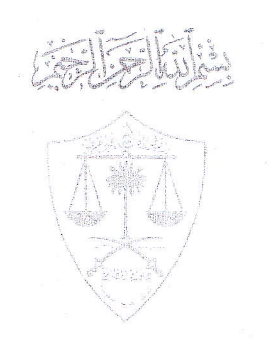
وفي جلسة ١٤٣٣/٦/١٨هـ سألت الدائرة وكيلا المدعي هل لديهما ما يقدمانه فذكرا أنهما يكتفيان بما سبق تقديمه كما سألت ممثل الوزارة هل لديه ما يقدمه فذكر أنه يكتفي بما سبق تقديمه. وعليه قررت الدائرة تأجيل نظر القضية لدراستها.

وفي جلسة ١٤٣٣/٦/٢٥هـ سألت الدائرة ممثل الجهة عن ما يود إضافته حول قرارات مجلس الوزراء التي تم تزويده بها في الجلسة السابقة وأرقامها ١١٦٥١ وتاريخ ١٤٠٣/٥/١٦هـ والقرار رقم ٢٩٦٦/م وتاريخ ١٤٠٤/٩/١٩هـ والقرار رقم ٨/٧٥٩ وتاريخ ١٤٢١/١٠/٥ه فذكر بأنه ليس لديه ما يريد أضافته وبعرض ذلك على المدعيين وكاله قررا اكتفاءهما بما سبق لهما تقديمه كما قرر ممثل الجهة اكتفاءه بما سبق تقديمه.

وفي جلسة هذا اليوم ١٤٣٣/٧/٩هـ قرر أطراف الدعوى الاكتفاء بما سبق لهم تقديمه، وعليه قررت الدائرة رفع الجلسة للمداولة.

الأسباب:

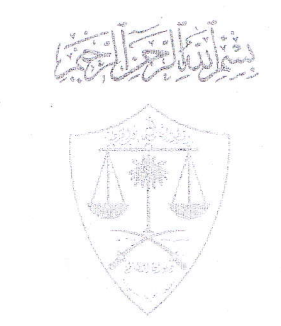
وبعد سماع الدعوى والإجابة والاطلاع على أوراق القضية ومستنداها، وحيث إن حقيقة هذه الدعوى هي الطعن في القرار الوزاري رقم ٢٤٧٣/١/١/ع وتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ الصادر من الجهة المدعى عليها وزارة العمل بشأن تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية، وعليه فإن الاختصاص بنظر الدعوى الماثلة ينعقد للمحاكم الإدارية طبقاً لنص المادة ١٣/ب من نظام ديوان المظالم، الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧٨ لعام ١٤٢٨هـ.



وحيث إن المدعي أقام هذه الدعوى بصفته صاحب مؤسسة حسن رئيس للتجارة والمسجلة برقم (١٠١٠٠٤١٩٤١)، ونشاطها في تجارة الجملة والتجزئة في الملابس الجاهزة والأقمشة والعطورات والأحذية ولوازم التجميل، كما هو موضح أيضاً في مطبوعات مؤسسة المدعي، كما أن الصور الفوتوغرافية التي قدمها المدعي وكالة لعدد من محلات موكله ، يثبت منها أن عملة التجاري متصل بالمستلزمات النسائية الخاصة وغير الخاصة ، وبالتالي شمول القرار محل الطعن له بشكل مباشر خصوصاً الفقرة ثالثاً (١-٢) بما يؤثر في مركزه النظامي، وعليه ينشأ له حق الطعن على أصل القرار اللائحي التنفيذي إذ أقيمت الدعوى وفقاً للمدد المنصوص عليها في المادة الثالثة من قواعد المرافعات ، وعلى أثر هذا القرار بعد تحصنه بفوات المدد، طبقاً لما استقرت عليه أحكام ديوان المظالم. ومنها الحكم رقم ٥٢/د/إ/١٠ لعام ١٤٢٨هـ في القضية رقم ٢/٦٠٨٣/ق لعام ١٤٢٧هـ المؤيد بالحكم رقم ٦٨٨/ت/٦ وتاريخ ١٤٢٨/١١/٢٥هـ.

ومن حيث إن المدعي تبلغ بالقرار محل الدعوى الذي تم تعميمه وإبلاغه لأصحاب الشأن – ومنهم المدعي – بتاريخ ١٤٣٢/٩/٢١هـ، وقد تظلم منه بتاريخ١٤٣٢/١٠/١٤هـ حسبما هو ثابت من صورة الاستدعاء الموجه من المدعي إلى معالي وزير العمل والمرفق به تذكرة المراجعة المقيدة لدى الجهة برقم ١٣٩٩٢ وتاريخ ١٤٣٢/١٠/١٤هـ، ثم تقدم بدعواه الماثلة بتاريخ ١٤٣٢/١١/١٩هـ. وعليه فإن هذه الدعوى تكون مقبولة شكلاً لعدم تفويت المدعي للمدد المنصوص عليها في المادة الثالثة من قواعد المرافعات والإجراءات أمام ديوان المظالم، والتي جاء فيها ما نصه: (فيما لم يرد به نص خاص يجب في الدعوى المنصوص عليها في الفقرة – ب – من المادة (الثامنة) من نظام ديوان المظالم (المادة ١٣/ب من النظام الحالي) أن يسبق رفعها إلى الديوان التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة خلال ستين يوماً من تاريخ العلم بهذا القرار..... وعلى الجهة الإدارية أن تبت في التظلم خلال تسعين يوماً من تاريخ تقديمه ......؛ ويعتبر مضي تسعين يوماً على تاريخ تقديم التظلم دون البت فيه بمثابة صدور قرار برفضه).

وعن موضوع الدعوى، وحيث الأمر الملكي الكريم رقم ١٢١/أ وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢هـ جاء فيه أنه بعد الاطلاع على الأمر الملكي رقم (أ/٢٩) بتاريخ ١٤٣٢/٣/٢٠هـ القاضي بتشكيل لجنة عليا



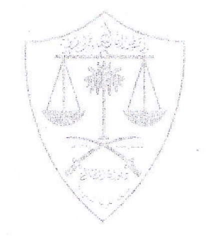
لدراسة تزايد أعداد خريجي الجامعات المعدين للتدريس وحاملي الدبلومات الصحية بعد الثانوية، ووضع حلول عملية وسريعة مناسبة في القطاعيين الحكومي والخاص في هذا الشأن. وبعد الإطلاع على الأوامر والقرارات والتقارير والدراسات ذات الصلة بإيجاد فرص وظيفية للمواطنين والمواطنات وتفعيل برامج السعودة وخططها. وبعد الاطلاع على محضر اللجنة المشار إليها المتخذ في هذا الخصوص وعلى الخطة التفصيلية والجدول الزمني المتضمنة الحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات المعدين للتدريس وحاملي الدبلومات الصحية بعد الثانوية العامة .أمرنا بما هو آت :

أولاً: الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني المتضمنة الحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات المعدين للتدريس وحاملي الدبلومات الصحية بعد الثانوية العامة ، وذلك بالصيغة المرافقة .

ثانياً: قيام الجهات المعنية المشار إليها في الخطة –كل فيما يخصه– بتنفيذ ما ورد فيها وفق جدولها الزمني واتخاذ ما يلزم من إجراءات نظامية حيال ذلك .

ثالثاً: يبلغ أمرنا هذا للجهات المختصة لاعتماد وتنفيذه .

وحيث إن الخطة التفصيلية التي تمت الموافقة عليها، جاء في البرنامج الأول منها في الفقرة (ب) بشأن تراخيص تشغيل النساء في أقسام وفروع المنشآت الخاصة، وقد تضمنت آلية التنفيذ فيما يخص هذه الدعوى: اتخاذ وزارة العمل الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك، وحيث إن الجهة المدعى عليها وهي بصدد تنفيذ ما يخصها من الخطة أصدرت قرارها محل الطعن رقم ١/١/٢٤٧٣/ع وتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ، بشأن تنظيم عمل المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية ومن حيث إن القرار قد جاء فيه ما نصه: (إن وزير العمل : بعد الاطلاع على الأمر الملكي رقم أ/١٢١ وتاريخ ١٤١٣٢/٧/٢هـ بشأن الموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني للحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات، والمتضمن أنه على وزارة العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع



المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك، وبعد الاطلاع على قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢هـ بشأن زيادة فرص ومجالات عمل المرأة السعودية والمتضمن في البند الثامن منه قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية ، واستناداً إلى الأمر السامي رقم ١٨٧ وتاريخ ١٤٢٦/٧/١٧هـ المتضمن أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، وأن على الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام والضوابط المنظمة لذلك....... وبناء على الصلاحيات المخولة له نظاماً، وما تقتضيه المصلحة العامة . يقرر ما يلي :

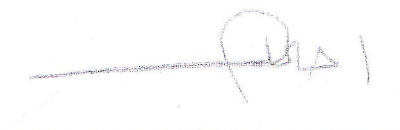
أولاً : يقصد بمحلات بيع المستلزمات النسائية الخاضعة لهذا القرار محلات بيع الملابس النسائية الداخلية ومحلات بيع أدوات التجميل ، سواءً كانت في مراكز تجارية مغلقة وعليها حراسة أمنية عامة أو في مراكز تجارية مفتوحة أو محلات قائمة بذاتها .

ثانياً : يقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية . ولا يتطلب توظيف النساء في هذه المحلات الحصول على تصريح من وزارة العمل أو من أي جهة أخرى .

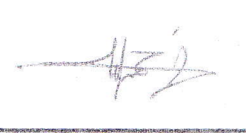
ثالثاً : يراعي في محلات بيع المستلزمات النسائية ما يلي :

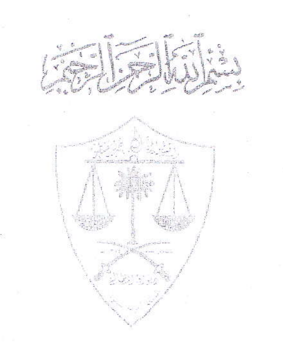
١- يجب على صاحب العمل أن يحجب رؤية ما بداخل محل بيع المستلزمات النسائية إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط ، ويمنع الرجال من دخوله . ويحظر على صاحب العمل حجب رؤية ما بداخل المحل إذا كان مخصصاً للعوائل .

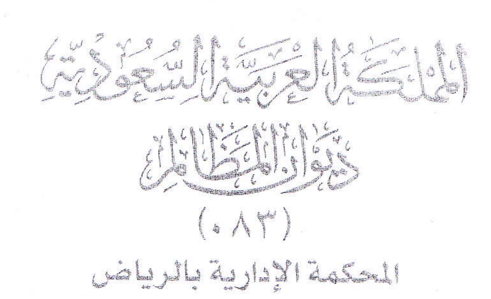
٢ - يحظر على صاحب العمل توظيف عاملين وعاملات معاً في محل واحد ، ويستثنى من ذلك المحلات متعددة الأقسام التي يجوز لها توظيف العاملين والعاملات متى كانوا في أقسام مختلفة، ويجب في هذه الحالة ألا يقل عدد العاملات في المحل عن ثلاث عاملات في الوردية الواحدة.











المحكمة الإدارية بالرياض

٣ – يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير حارس أمني أو نظام أمن الكتروني في المحل ، ما لم يكن هناك حراسة أمنية عامة موفرة من قبل المركز التجاري المفتوح الذي يقع فيه المحل . ويمكن للمحل المخصص للنساء فقط ابتاع أسلوب النظام المغلق كالنظام المتبع حالياً في المشاغل النسائية .

٤ – يجب على صاحب العمل إذا كان المحل قائماً بذاته أو كان واقعاً في مركز تجاري مفتوح توفير دورة مياه أو أكثر داخل المحل بحسب الحاجة ، ما لم يكن هناك دورات مياه مخصصة للنساء في المركز التجاري المفتوح الذي يقع ضمنه المحل لا تبعد أكثر من خمسين متراً عن المحل .

رابعاً : يجب أن تلتزم العاملة في محلات بيع المستلزمات النسائية في زيها الحشمة أثناء عملها بما في ذلك التزامها بضوابط الحجاب الشرعي ، سواء كانت ترتدي الزي المتعارف عليه (العباءة وغطاء الرأس) ، أو الزي الرسمي لجهة العمل والذي يجب في جميع الأحوال أن يكون محتشماً وساتراً وغير شفاف .

خامساً : يحق لصاحب العمل توظيف العاملات بدوام جزئي ، على أن تحسب العاملتان كعاملة واحدة في حساب توطين الوظائف (السعودة) .

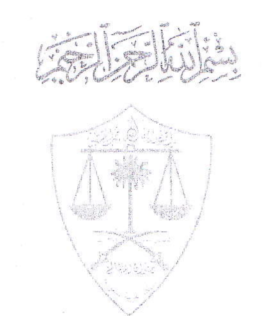
سادساً : يجب على محلات بيع المستلزمات النسائية القائمة وقت نفاذ هذا القرار تعديل أوضاعها بما يتوافق مع أحكام القرار وذلك خلال المدد التالية :

١ – ستة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع الملابس الداخلية النسائية .

٢ – اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات المتخصصة في بيع أدوات التجميل .

٣ – اثنا عشر شهراً من تاريخ صدور هذا القرار للمحلات التي تبيع الملابس الداخلية النسائية أو أدوات التجميل ضمن مبيعات أخرى .

سابعاً : يمكن للمحلات التجارية التي تبيع المستلزمات النسائية الأخرى مثل الملابس الجاهزة والعباءات والأحذية وغيرها ، توظيف النساء إذا استوفت الشروط الواردة في هذا القرار .



ثامناً : يجب أن ينظم العلاقة التعاقدية للعاملة عقد عمل يوثق كافة الحقوق والبدلات بما في ذلك التأمين الطبـــي لها ولمن تعولهم شرعاً ، إضافة إلى أي حقوق أخرى منصوص عليها في نظام العمل أو في اللوائح والأنظمة المتبعة في المنشأة .

تاسعاً : توقف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل الذي لا يلتزم بإحلال النساء في نشاط بيع المستلزمات النسائية لديه ، مع عدم الإخلال بأي عقوبات أخرى يقضي بها نظام العمل .

عاشراً : تراجع الوزارة فعالية تنفيذ هذا القرار بشكل دوري ، على أن يتم تحديثه كلما اقتضت الحاجة ذلك وفق مستجدات سوق العمل ووفق ما يردها من اقتراحات تطويرية ، ليواكب احتياجات المجتمع وبما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة في هذا الشأن .

حادي عشر : يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ، ويلغي القرار الوزاري رقم ١/٧٩٣ وتاريخ ١٤٢٦/٥/٢٢هـــ وكل ما يتعارض معه من القرارات الصادرة من الوزارة .

ثاني عشر : يبلغ هذا القرار لمن يلزم للعمل بموجبه ، وينشر في موقع الوزارة الإلكتروني والجريدة الرسمية).

وحيث إن الأمر الملكي الكريم الصادر بالموافقة على الخطة يعد هو المرجع والمستند التنظيمي لقرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية بالضوابط المحددة لذلك، وإسناد تنفيذ ذلك إلى وزارة العمل، وحيث إن الموافقة الكريمة تضمنت قيام الجهات المشار إليها في الخطة – كلٌّ فيما يخصه – بتنفيذ ما ورد فيها، واتخاذ ما يلزم من إجراءات نظامية حيال ذلك. وبالتالي فإن قرار الجهة المدعى عليها محل الطعن يعد قراراً لائحياً تنفيذياً. إذ إن المقرر في بابه لدى فقهاء القضاء الإداري أن القرار الإداري هو إفصاح جهة الإدارة عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة تخولها ذلك بمقتضى الأنظمة واللوائح بقصد إحداث أثر نظامي معين متى كان ذلك ممكن وجائز نظاماً تحقيقاً للمصلحة العامة. واللائحي من القرارات يكون باعتبار مدى تطبيقه، وهو ما احتوى على قواعد عامة مجردة موضوعية تسري على عدد غير محدد من الأشخاص بأوصافهم لا بذواتهم. وحيث إن الخطة التفصيلية خولت وزارة العمل تنفيذ القرار بقصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية، وقد تضمن الأمر الملكي

بسم الله الرحمن الرحيم

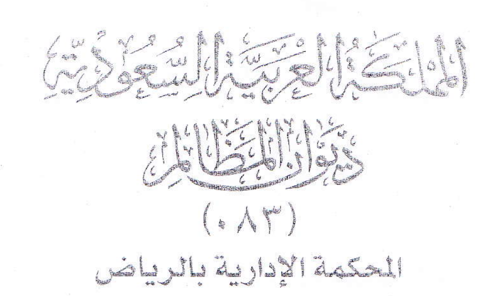
المملكة العربية السعودية
ديوان المظالم
(٠٨٣)
المحكمة الإدارية بالرياض



الكريم رقم ١٢١/أ وتاريخ ١٤٣٢/٧/٢هـ قيام الجهات المشار إليها في الخطة بتنفيذ ما ورد فيها واتخاذ ما يلزم من إجراءات نظامية حيال ذلك. وعليه فإن القرار اللائحي محل الطعن يأخذ الصيغة التنفيذية، ذلك أن القرار اللائحي التنفيذي يكون الغرض منه وضع النظام – وهو هنا الأمر الملكي بالموافقة على الخطة التفصيلية – موضع التنفيذ. وحيث إن القضاء الإداري قد استقر واطردت أحكامه على مشروعية الطعن في القرارات اللائحية، لكون هذه القرارات لا تخرج عند تكييفها عن وصف القرار الإداري، والمشمولة باختصاصات المحكمة الإدارية بالنظر فيما يقدم عليها من طعون طبقاً لنص المادة ١٣/ب من نظام ديوان المظالم، متى كان مرجع الطعن عدم الاختصاص، أو وجود عيب في الشكل، أو عيب في السبب، أو مخالفة النظم واللوائح، أو الخطأ في تطبيقها، أو تأويلها، أو إساءة استعمال السلطة، وأما كون الإرادة الملكية التي صدر بها الأمر الملكي رقم ١٢١/أ لعام ١٤٣٢هـ في منأى عن النظر القضائي ولا يخضع ما يصدر عنها للرقابة القضائية بحال من الأحوال، لصدوره من مقام خادم الحرمين الشريفين بما له من سلطة حكم، وما يصدر من الملك بهذه الحالة يعد من قبيل أعمال السيادة التي يتغيا بها عند إصدارها المصلحة العامة للدولة بمجموعها يؤكد ذلك أن الموافقة الكريمة على الخطة كانت في سبيل وضع الحلول الاقتصادية وإيجاد مزيد من فرص العمل، ولا يمتد وصف العمل السيادي بأي حال من الأحوال لما يتصل بالأمر الملكي من قرارات تنفيذية، تصدر بغرض وضع السياسات الملكية العامة موضع التنفيذ. وقد استقرت أحكام القضاء الإداري على النظر في الدعاوى الموجهة على ما يصدر من قرارات فردية أو لائحية حتى مع كونها متصلة بأنظمة أو أوامر لا يجوز الطعن عليها قضاءً، إذ إن من لوازم الرقابة القضائية النظر في موافقة تلك القرارات التنفيذية للسياسات العامة التي تضمنتها الأنظمة والأوامر الملكية التي لا يجوز الطعن عليها.

وحيث إنه بالإطلاع على قرار الجهة محل الدعوى فإنه قد تضمن في الفقرة الثالثة منه الحالة التي يجب أن تكون محلات بيع المستلزمات عليها على النحو الآتي:

١-إذا كان المحل مخصصاً للنساء فقط فيجب على صاحب المحل حجب رؤية ما بداخل المحل، ويمنع الرجال من دخوله، وإن لم يكن مخصصاً للنساء فلا يجوز لصاحب المحل حجب الرؤية.



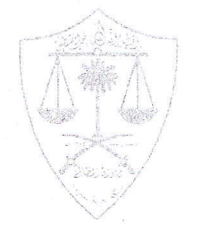
٢ -إذا كان المحل متعدد الأقسام جاز لصاحب المحل توظيف عاملين وعاملات في الأقسام المختلفة، ويجب ألا يقل عدد العاملات في الوردية الواحدة عن ثلاث.

وحيث إن من المقرر أنه يشترط فيما يصدر من قرارات لائحية أن تكون متوافقة مع الأنظمة والقرارات التي تعلوها في المرتبة، ومتى كانت مخالفة لها كانت معيبةً مخالفةً لمبدأ المشروعية المقرر قضاءً، وحيث إن مصادر المشروعية في المملكة العربية السعودية قد قررتها المادة السابعة من النظام الأساسي للحكم الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم أ/٩٠لعام ١٤١٢هـ، والتي جاء فيها ما نصه: (يستمد الحكم في المملكة العربية السعودية سلطته من كتاب الله تعالى وسنة رسوله محمد صلى الله علية وسلم وهما الحاكمان على هذا النظام وجميع أنظمة الدولة). وبذلك فإن الشريعة الإسلامية بما تضمنته من جلب المصالح وتكثيرها ودرء المفاسد وتقليلها، وما يصدره ولي الأمر من أنظمة لا تتعارض مع هذين الأصلين الكتاب والسنة، تمثل مصادر المشروعية التي تعد مرجعاً حاكماً على جميع القرارات والأعمال المتصلة بالسلطة التنفيذية والتنظيمية والقضائية، وإذا كانت المادة الثانية والثمانون من النظام الأساسي للحكم قد نصت على أنه مع عدم الإخلال بما ورد في المادة السابعة من هذا النظام لا يجوز بأي حال من الأحوال تعطيل حكم من أحكام هذا النظام إلا أن يكون ذلك مؤقتا ... وعلى الوجه المبين بالنظام). وفي هذا تأكيد لمبدأ سيادة أحكام الشريعة وحاكميتها المطلقة فحين أجازت هذه المادة وقف العمل ببعض الأنظمة في ظروف معينة مفصح عنها في نص المادة، إلا أنها عادت وأكدت على سيادة الشريعة في كل حال من الأحوال، وأنها ليست مما يمكن وقف أو تعليق العمل بها تحت أي مبرر.

وحيث إن الأمر السامي الكريم رقم ١١٦٥١ وتاريخ ١٤٠٣/٥/١٦هـ جاء فيه ما نصه:(بناءً على ما لاحظناه من قيام بعض الجهات الحكومية بالرفع عن طلب السماح لها بالتعاقد أو تعيين عدد من السيدات السعوديات للعمل بها أو الترخيص لهن بممارسة بعض الأعمال أو المهن التي تؤدي إلى اختلاطهن بالرجال ولأنه سبق أن صدر الأمر رقم ١٩٦٠/ ٨ وتاريخ ٢٣/ ١٢/ ١٣٩٩ هـ بمنع النساء من العمل في الوظائف التي تؤدي إلى اختلاطهن بالرجال كما صدر الأمر رقم ١١٥٧٥ وتاريخ ١٩/ ٥/ ١٤٠١ هـ بالتأكيد على ذلك وعدم الترخيص للمرأة بممارسة المهن التي تؤدي إلى اختلاطهن بالرجال. نخبركم بأن

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
ديوان المظالم
(٠٨٣)
المحكمة الإدارية بالرياض

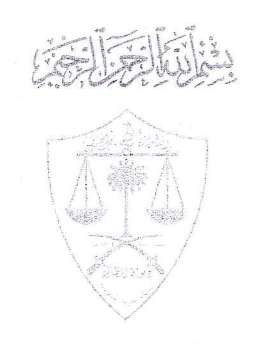


السماح للمرأة بالعمل الذي يؤدي إلى اختلاطها بالرجال سواء في الإدارات الحكومية أو غيرها من المؤسسات العامة أو الخاصة أو الشركات أو المهن ونحوها أمر غير ممكن سواء كانت سعودية أو غير سعودية لأن ذلك محرم شرعاً ويتنافى مع عادات وتقاليد هذه البلاد وإذا كان يوجد دائرة تقوم بتشغيل المرأة في غير الأعمال التي تناسب طبيعتها أو في أعمال تؤدي إلى اختلاطها بالرجال فهذا خطأ يجب تلافيه وعلى الجهات الرقابية ملاحظة ذلك والرفع عنه وقد زودت الجهات المعنية بنسخة من أمرنا هذا للاعتماد والإحاطة. فأكملوا ما يلزم بموجبه، نسخة لكل وزارة ومصلحة حكومية.).

ويظهر من هذا الأمر أن التوجيه جاء ابتداءً من المقام الكريم، وأنه منع توظيف المرأة في الأعمال التي فيها اختلاط بالرجال أو ما يؤدي إلى ذلك (سد الذريعة) وأن مستند المنع تحريم ذلك شرعاً.

وحيث إن الأمر السامي رقم ٢٩٦٦/م لعام ١٤٠٤هـ جاء فيه ما نصه: (وحيث رفعت لنا بعض الأجهزة الرقابية مفيدة بأنه يوجد العديد من الشركات والمؤسسات وغالبيتها من الشركات الأجنبية تقوم بتشغيل المرأة، وبعض تلك الشركات متعاقدة مع بعض الإدارات الحكومية .نرغب إليكم إبلاغ المسئولين بالتقيد بما قضى به الأمر التعميمي المشار إليه وإبلاغه للجهات المختصة والشركات المتعاقدة معكم للتقيد بموجبه، وملاحظة ذلك بكل دقة . وقد زودت جميع الجهات الحكومية بنسخة منه للاعتماد وإبلاغ الجهات المختصة بها، والشركات والمؤسسات المتعاقدة بالتقيد به، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع تشغيل المرأة، خلافا لما تضمنه الأمر المشار إليه، وتصحيح ما هو موجود من ذلك لما يتفق معه، فأكملوا ما يلزم بموجبه).

وحيث إن الأمر السامي رقم ٨/٧٥٩ وتاريخ ١٤٢١/١٠/٥هـ جاء فيه : (وحيث رفع لنا سماحة المفتي العام للمملكة العربية السعودية ورئيس هيئة كبار العلماء وإدارة البحوث العلمية والإفتاء بخطابه رقم ٤٦/س/٢ في ١٤٢١/٤/٢٨هـ حول ما تقوم به النساء من عمل لا يتناسب مع الدين والخلق وهو توظيفهن مندوبات للتسويق لدى عدد من التجار والمؤسسات الخاصة والشركات وأن الرئيس العام لهيئة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر أفاد سماحته بأن ذلك صحيح وواقع وما أشار إليه سماحته من أن هذا منكر ظاهر يجب منعه حماية لنساء المسلمين مما لا تحمد عقباه عليهن وعلى المجتمع، وأنه قد صدر من هيئة



كبار العلماء القرار رقم (١٧٢) في ١٤١٢/٨/٢هـ بمنع تولي النساء للأعمال والوظائف التي تتنافى مع الحياء والحشمة مما فيه اختلاط بالرجال وشغل النساء عن أعمالهن اللائقة بهن والتي لا يقوم بها غيرهن مما يفوت على المجتمع مرفقاً هاماً، وأشار سماحته إلى الأمرين سالفي الذكر وطلب تجديد الأمر بالتقيد بموجبه والتأكيد على ذلك ومحاسبة من يخالفه حفاظاً على كرامة الأمة وإبعاداً لها عن أسباب الفتن والشرور .ونرغب إليكم التأكيد على المسئولين لديكم بالتقيد بما قضى به الأمران المشار إليهما فأكملوا ما يلزم بموجبه).

وحيث إن الأمر السامي رقم ١٨٧ وتاريخ ١٤٢٦/٧/١٧هـ جاء فيه ما نصه: (ثالثاً: أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل الذي تضمن في (الفصل العاشر) منه الأحكام المنظمة لذلك، ومنها ما يتعلق بعدم اختلاطهن بالرجال في أماكن العمل وما يتبعها من مرافق وغيرها، وعلى الجهات الحكومية الأخرى التي يكون لديها ملحوظات تتعلق بتشغيل النساء لدى أي منشأة أهلية إبلاغ وزارة العمل للتعامل معها وفقاً للأحكام والضوابط المنظمة لذلك).

وحيث إن قرار هيئة كبار العلماء رقم ١٧٢ وتاريخ ١٤١٢/٨/٢٠هـ في جلستها الثامنة والثلاثون نص على ما يلي:

١) وجوب منع توظيف النساء فيما يقتضي اختلاطهنَّ مع الرِّجال.

٢) اقتصار توظيفهنَّ على ما يختص بهنَّ كالعمل في مدارس ومعاهد وكليات النساء، والطب والتمريض والصيدلة النسائية.

٣) العناية بمناهج تعليم النساء، وإبعاد المواد التي تستدعي دراستها العمل في ميدان الرِّجال.

٤) منع وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة من نشر ما يدعو إلى توظيفهنَّ في غير مجال العمل النسوي، أو التشجيع على هذا بأي وسيلة كانت لمخالفة ذلك لِما تقتضيه الشريعة المطهرة. وباللَّه التوفيق، وصلى اللَّه وسلم على نبيِّنا محمد وآله وصحبه).

وحيث إن الأمر السامي رقم ٦٣ وتاريخ ١٤٢٤/٣/١١هـ ينص في الفقرة الرابعة على ما يلي: على مجلس القوى العاملة الإسراع في إنهاء الدراسة المتعلقة بفتح آفاق جديدة لعمل المرأة في القطاع الأهلي بما يتفق مع أحكام الشريعة الإسلامية وفي ضوء ما ورد في قراره رقم ١/م١٩/١٤٠٥هـ وتاريخ ١٤٠٨/٤/١هـ.

وحيث إن البند ثانياً من قرار مجلس القوى العاملة المشار له في الأمر السامي الكريم رقم ٦٣ لعام ١٤٢٤هـ جاء في الفقرة الثانية منه ما يلي:

بالنسبة للمجالات الجديدة التي يمكن للمرأة أن تعمل فيها إضافة إلى المجالات السابقة:

٢/ أ يتم النظر فيها عندما تدعو الحاجة إليها وبعد دراسة الموضوع دراسة شاملة وإقراره من قبل مجلس القوى العاملة حسب المعايير أدناه وبما يتفق مع الشريعة الإسلامية:

١- الضرورة لعمل المرأة (حاجة المجتمع أو حاجتها هي).

٢- موافقة ولي أمرها.

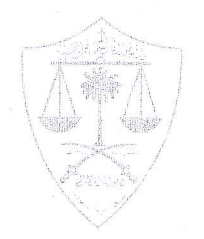
٣- أن يكون العمل ملائماً لطبيعة المرأة وألا يشغل عليها كل وقتها فيعوقها عن أداء واجباتها المنزلية والزوجية وألا يؤدي هذا العمل إلى ضرر اجتماعي أو خلقي.

٤- أن تؤدي المرأة عملها في مكان منفصل تماماً عن الرجال.

٥- أن تؤدي المرأة عملها في وقار وحشمة وأن تلبس طبقاً للحجاب الشرعي.

وقد جاء في برقية صاحب السمو الملكي وزير الداخلية رئيس مجلس القوى العاملة رقم ٨٤٢/ ق ع وتاريخ ١٤٢٤/٧/٤هـ المرفوع لمقام خادم الحرمين الشريفين حفظه الله. وفيها أن مجلس القوى العاملة حين درس الموضوع توصل إلى تحديد الأسس النظامية والتنظيمية اللازمة لتوسيع فرص ومجالات عمل المرأة في المملكة العربية السعودية وفقاً للضوابط الشرعية التي تم إقرارها، وستشكل تلك الأسس بمشيئة الله انطلاقة قوية لعمل اللجنة الوطنية العليا المزمع تشكيلها لتتولى شؤون المرأة كما أنها تمثل رؤية مجلس القوى العاملة في هذا الشأن باعتباره مكلفاً بتخطيط وتنمية القوى العاملة في المملكة.





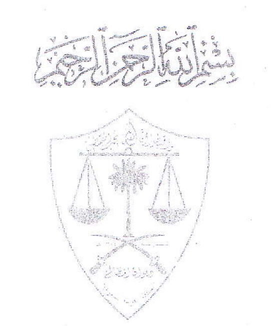
ويراد بالضوابط هنا ما ورد في قرار مجلس القوى العاملة التي تم إيرادها سلفاً. التي تم اعتمادها بالأمر السامي رقم ٦٣ لعام ١٤٢٤هـ

فإنه يظهر للدائرة مما سبق مايلي:

أولاً: أن الإرادة الملكية الكريمة بقصر البيع في محلات المستلزمات النسائية الخاصة على النساء، ليس محل طعن من المدعي، وليست مثار بحث في هذه الدعوى، والقرار الصادر بقصر البيع في محلات المستلزمات النسائية على النساء، يعد من أعمال السيادة التي لا تُسمع الدعوى بالطعن فيها على أصل القرار أمام ديوان المظالم طبقاً لنص المادة ١٤ من نظام ديوان المظالم الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/٧٨ لعام ١٤٢٨هـ لصدوره من مقام خادم الحرمين الشريفين بصفته سلطة حاكمة طبقاً لما ورد في المادة (٥٥) من النظام الأساسي للحكم، وفيها: (يقوم الملك بسياسة الأمة سياسة شرعية طبقاً لأحكام الإسلام، ويشرف على تطبيق الشريعة الإسلامية والأنظمة والسياسية العامة للدولة وحماية البلاد والدفاع عنها).

ثانياً: بخصوص قصر البيع في محلات المستلزمات النسائية الخاصة على النساء فقد صدرت التوصية بذلك من مجلس القوى العاملة المبلغ بخطاب صاحب السمو الملكي ولي العهد وزير الداخلية رئيس مجلس القوى العاملة، بشأن دراسة زيادة فرص عمل المرأة في القطاع الأهلي، وقد صدر باعتمادها قرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ وتاريخ ١٤٢٥/٤/١٢هـ، حيث جاء في الفقرة الثامنة: قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة على المرأة السعودية وعلى وزارة العمل وضع جدول زمني لتنفيذ ذلك ومتابعته.

ثم صدر بشأنها الأمر الملكي الكريم رقم ١٢١/أ في ١٤٣٢/٧/٢هـ بالموافقة على الخطة التفصيلية والجدول الزمني المتضمنة الحلول العاجلة قصيرة المدى والحلول المستقبلية لمعالجة تزايد أعداد خريجي الجامعات .... وقد ورد في الخطة عند قرار قصر العمل على المرأة في محلات المستلزمات النسائية الخاصة الإشارة إلى الأمر السامي رقم (٦٣) وتاريخ ١٤٢٤/٣/١١هـ والصادر بشأن الإجراءات النظامية الخاصة بعمل المرأة في القطاع الحكومي والخاص، وقد جاء عند آلية التنفيذ: اتخاذ الإجراءات اللازمة

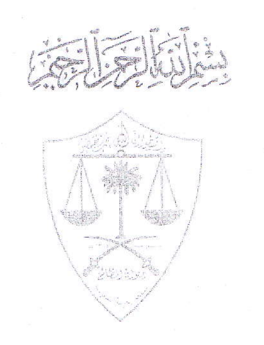


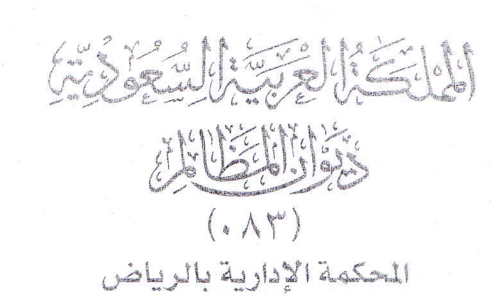
لتنفيذ قرار قصر العمل في محلات بيع المستلزمات النسائية على المرأة السعودية وفقاً للضوابط المحددة لذلك. وورد أيضاً أن جهة التنفيذ هي: وزارة العمل خلال شهر من الاعتماد بصدور الأمر الملكي.

ثالثاً: يظهر أيضاً أن دور الجهة المدعى عليها (وزارة العمل) هي اتخاذ الإجراءات التنفيذية اللازمة بشأن قصر البيع على النساء في محلات المستلزمات النسائية الخاصة، كما نصت على ذلك الخطة التفصيلية وقرار مجلس الوزراء رقم ١٢٠ لعام ١٤٢٥هـ، ويؤكده ما ورد في الأمر الملكي الذي صادق على الخطة في الفقرة ثانياً، والتي تنص على قيام الجهات المعنية المشار إليها في الخطة- كل فيما يخصه- بتنفيذ ما ورد فيها وفق جدولها الزمني واتخاذ ما يلزم من إجراءات نظامية حيال ذلك. وأيضاً فإنه جاء في مقدمة قرار الجهة محل الدعوى الاستناد إلى ما سبق من أوامر في إسناد تنفيذ القرار إليها.

رابعاً: وأما عن بحث الضوابط التي يتم بموجبها تنفيذ قرار قصر البيع على النساء، وهل هي محددة سلفاً، أم أن تحديدها يكون من قبل جهة التنفيذ (وزارة العمل)، فجواباً على ذلك تؤكد الدائرة أن دور الجهة المدعى عليها (وزارة العمل) هو تنفيذ القرار كما سبق، وما يصدر عنها في حقيقته قرارات لائحية تنفيذية، وقد سبق إيضاح ذلك في الفقرة السابقة، وتشير الدائرة أن الضوابط التي يجب تطبيقها عند تنفيذ قرار قصر البيع محددة سلفاً كما هو منصوص عليه في الخطة التفصيلية، ذلك أن قرار مجلس الوزراء الصادر بالأمر السامي رقم ٦٣ وتاريخ ١٤٢٤/٣/١١هـ المشار له في الخطة التفصيلية والصادر بشأن الإجراءات النظامية الخاصة بعمل المرأة في القطاعين الحكومي والخاص، قد ورد في الفقرة الرابعة منه أن على مجلس القوى العاملة الإسراع في إنهاء الدراسة المتعلقة بفتح أفاق جديدة لعمل المرأة في القطاع الأهلي بما يتفق مع أحكام الشريعة وفي ضوء ما ورد في قراره رقم ١/م١٤٠٥/١٩ لعام ١٤٠٨هـ، وحيث جاء في الفقرة الثانية من هذا القرار أن المجالات الجديدة لعمل المرأة تُدرس من قبل مجلس القوى العاملة حسب المعايير أدناه وبما يتفق مع الشريعة الإسلامية، ولا ريب أن المعايير هي الضوابط المحددة المشار لها في الخطة التفصيلية كشرط عند تنفيذ قرار القصر، وهي ضوابط عامة لعمل المرأة في القطاع الأهلي وهي كما سبق إيرادها:

١-الضرورة لعمل المرأة (حاجة المجتمع أو حاجتها هي).





٢ –موافقة ولي أمرها.

٣–أن يكون العمل ملائماً لطبيعة المرأة وألا يشغل عليها كل وقتها فيعوقها عن أداء واجباتها المنزلية والزوجية وألا يؤدي هذا العمل إلى ضرر اجتماعي أو خلقي.

٤–أن تؤدي المرأة عملها في مكان منفصل تماماً عن الرجال.

٥–أن تؤدي المرأة عملها في وقار وحشمة وأن تلبس طبقاً للحجاب الشرعي.

خامساً: أن الجهة في تأسيسها لمسوغات قرارها محل الطعن استندت على الأمر السامي رقم ١٨٧ وتاريخ ١٤٢٦/٧/١٧هـ المتضمن في الفقرة ثالثاً وأوردت منه النص التالي: أن وزارة العمل هي الجهة صاحبة الاختصاص في تطبيق ضوابط تشغيل النساء كأجيرات لدى أصحاب العمل باعتبارها الجهة المعنية بتطبيق نظام العمل، ويلاحظ أنه سقط مما نقلته الجهة من الأمر السامي الكريم النص التالي: (... الذي تضمن في (الفصل العاشر) منه الأحكام المنظمة لذلك، ومنها ما يتعلق بعدم اختلاطهن بالرجال في أماكن العمل وما يتبعها من مرافق وغيرها...).

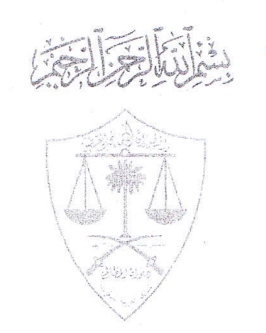
وحيث إن الفقرة ثالثاً من قرار الجهة محل الطعن تضمنت صورتين للحال التي تكون عليها محلات المستلزمات النسائية على النحو الآتي :

الصورة الأولى: أن يكون المحل مخصصاً للمستلزمات النسائية الخاصة فقط فهنا تكون البائعات من النساء فقط ويخير صاحب المحل بين أمرين:

الأول: أن يكون المحل مخصصاً للنساء فقط ويُمنع الرجال من دخوله، ويكون المحل محجوباً (كالمشاغل النسائية).

الثاني: أن يسمح للرجال مع محارمهم بدخول المحل وهو ما عنته الجهة بقولها في القرار (العوائل) وهنا يُمنع حجب ما بداخل المحل.





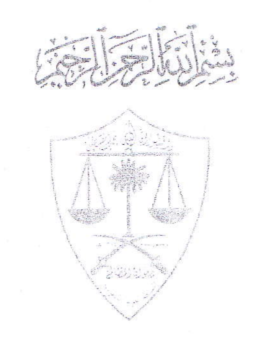
الصورة الثانية: أن يكون المحل متعدد الأقسام فيجوز لصاحب المحل توظيف العاملين والعاملات متى كانوا في أقسام مختلفة، ويجب ألا يقل عدد العاملات في الوردية الواحدة عن ثلاث.

وحيث إنه بالنظر في الصورتين السابقتين، فإن الجهة قد خيرت في الصورة الأولى صاحب المنشأة التي تبيع المستلزمات النسائية الخاصة بين أن يكون المحل مخصصاً للنساء فقط ولا شك أن هذه الحالة تضمن توفير بيئة عمل محتشمة للمرأة العاملة كما تضمن خصوصية للمرأة المتسوقة ويتحقق بها قرار قصر البيع في أتم وأكمل صوره على الوجه الذي رسمته الأوامر السامية، والتي سبق عرضٌ لبعضها خصوصاً الأمر السامي رقم ٦٣ لعام١٤٢٤هـ الذي نص على معايير (ضوابط) عمل المرأة في القطاع الأهلي (الخاص).

والخيار الثاني لصاحب المنشأة هو أن يكون المحل مأذوناً فيه بدخول الرجال مع ذويهم من النساء (العوائل)، ويمنع في هذه الحالة حجب رؤية ما بداخل المحل ويمنع إغلاقه، وهذه الصورة لاتتحقق فيها الضوابط المحددة لعمل المرأة في القطاع الخاص لكون بيئة العمل في هذه الحالة ليست منفصلةً تماماً عن الرجال كما نصت على ذلك الفقرة الرابعة من الضوابط التي اعتمدها المقام الكريم بالأمر السامي رقم ٦٣ لعام ١٤٢٤هـ، ومن جهة أخرى فإن المحل بهذه الصورة لايوفر بيئة عمل كاملة الخصوصية لكل من البائعة والمشترية وفيها الإذن بدخول الرجال على النساء، واختلاطهن بهم طوال وقت العمل ،كما أنه بيئة العمل هذه غير مريحة للمرأة العاملة خصوصاً، ولا شك أن الإرادة الملكية بقصر العمل على النساء في هذه المحلات غير متوفرة في هذه الحالة، وفي الحالة الأولى ما يغني عنها مع تحقيق وتوفير الضوابط الشرعية كاملة، وإبعاد كل ما من شأنه أن يمس كرامة المرأة أو يحط من شأنها، كما أنه لا يوجد كبير فرق بين أن تقوم المرأة بعرض المستلزمات الخاصة وما في حكمها للمرأة بحضور الرجال الأجانب، عن الحالة التي كانت قائمة قبل تنفيذ قرار التأنيث، على ذلك فإن موطن الخلل في هذه الفقرة -ثالثاً/١-أنها خيرت بين صورتين الأولى تتوفر فيها الضوابط، والأخرى لاتتوفر فيها، لكونها لا توفر بيئة عمل مستقلة للمرأة. ومن خيَّر بين مباح وممنوع فقد أخطأ من جهة التخيير وصح أن يوصف قوله بالفساد، خاصة أن الفقرة تمت صياغتها على أنها وحدة واحدة ولا يتأتى الإلغاء الجزئي لها، كما أن القرارات اللائحية التنفيذية لابد وأن



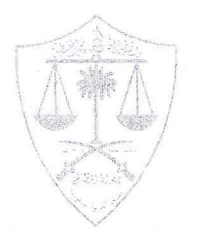




تحتوي على معايير لا لبس فيها، لأن الغرض منها تنفيذ الأوامر ونقلها من الحالة النظرية الذهنية المجردة لتطبيقها على الواقع الملموس.

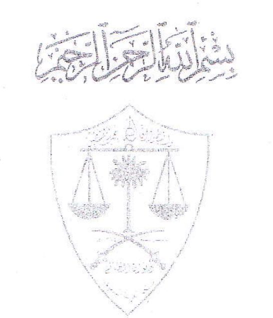
وأما الصورة الثانية المتعلقة بالمحلات متعددة الأقسام، فقد كانت آلية التنفيذ المتعلقة بها قصر العمل في الأقسام التي تبيع المستلزمات النسائية على النساء، وباقي الأقسام على حالها من تمكين الرجال من العمل فيها، وقد اشترطت الوزارة عدم حصول الخلوة، واحترزت لذلك بأن تكون العاملات في الوردية الواحدة ثلاثٌ على الأقل. وبالنظر في هذه الصورة فإننا نجد هنا أن الأقسام المتعددة هي في مجموعها محل واحد يمثل بيئة العمل، ويقع فيها الاختلاط المحرم بين العاملين والعاملات، كما أن الرجال يدخلون هذه المحلات سواءً كانوا بمفردهم أو مع عوائلهم، وبيئة العمل بهذا الوصف قطعاً لا تتوفر فيها الفقرة الرابعة من ضوابط عمل المرأة في القطاع الخاص بأن تعمل في مكان منفصل تماماً عن الرجال حيث لم تشترط الجهة في القرار أن يكون كل قسم منفصل تماماً عن بقية الأقسام، كما لا تتحقق فيها الفقرة الثالثة والخامسة من ذات الضوابط التي اعتمدها المقام السامي بالأمر رقم ٦٣ لعام ١٤٢٤هـ ، لكون بيئة العمل هذه غير مريحة للمرأة ولا توفر لها جو الحشمة والخصوصية للبائعة أو المبتاعة على حد سواء، وكما سبق فإن المستلزمات الخاصة حين تعرضها المرأة على المرأة بمشهد من الرجال فهذا يتنافى مع المقصود والغاية التي من أجلها تم قصر العمل في هذا النوع من المحلات على النساء فقط.

كما تشير الدائرة في معرض تقرير الغايات التي من أجلها صدرت الإرادة الكريمة بقصر العمل في محلات المستلزمات النسائية على النساء، بأنه كان لإيجاد فرص عمل للمرأة وإثبات مشاركتها الاقتصادية الفاعلة وما لذلك من مردود اجتماعي كأحد عناصر توفير الحياة الكريمة لها ولأسرها متى كانت محتاجة للعمل. وقطعاً ليست غايات الأمر الملكي منحصرةً في أن تكون المرأة أجيرة لدى أصحاب المنشآت، وللجهة من الوسائل المخولة لها نظاماً ما يمكنها تفعيل الإرادة الملكية في أسمى صورها وتكتفي الدائرة بهذه الإشارة وقوفاً عند حدود ولايتها القضائية المقررة لها بإلغاء القرار المعيب فقط ، كما أن اشتراط ثلاث عاملات في الوردية لا يترتب عليه نفي الخلوة كما تتصور الجهة ، حيث سبق نقل الفتوى رقم (٧٥٨٤) من أنه: «ليس المراد بالخلوة المحرمة شرعا انفراد الرجل بامرأة أجنبية منه في بيت بعيداً عن أعين الناس فقط، بل



تشمل انفراده بها في مكان تناجيه ويناجيها، وتدور بينهما الأحاديث، ولو على مرأى من الناس دون سماع حديثهما، سواء كان ذلك في فضاء أم سيارة أو سطح بيت أو نحو ذلك»، وعليه فإن اشتراط أن يكون هناك ثلاث عاملات في الوردية لا يترتب عليه نفي المحذور الذي أرادت الجهة التحرز منه . وبيان الحكم الشرعي في المسألة من جهة أصلها، ومن جهة تقدير وجودها على ما يطرأ من وقائع ، إنما هو لأهل العلم ، فالاجتهاد نوعان ، أولهما: في النظر في الأدلة الشرعية واستنباط الحكم الشرعي منها، ثانيهما: الاجتهاد في تحقيق مناطها، وهو إنزال الأحكام الشرعية على الوقائع، وكلا الأمرين مردهما لأهل العلم والفتوى، والمتمثل في هذه الدعوى في الضوابط الشرعية التي قررها أهل العلم واعتمدت من المقام السامي كما في الأمر رقم ٦٣ لعام ١٤٢٤هـ، وما في معناه من الأوامر السامية التي تمنع الاختلاط وما يؤدي إليه . وقد نصت المادة الخامسة والأربعون من النظام الأساسي للحكم على أن مصدر الإفتاء في المملكة العربية السعودية، كتاب الله تعالى، وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم، ويبين النظام ترتيب هيئة كبار العلماء وإدارة البحوث العلمية والإفتاء واختصاصاتها. وعليه فليس لأحد أن يزعم أن ما يحدث في المحلات متعددة الأقسام ليس اختلاطاً محرماً، لما سبق من أن إنزال الحكم الشرعي على الوقائع من اختصاص أهل العلم بالفتوى، وقد أيد ذلك المقام الكريم ممثلاً في الضوابط التي تم اعتمادها.

ولمزيد من البيان والإيضاح ننقل عن أهل العلم طرفاً مما قرروه في حكم الاختلاط وعظيم خطره، إضافة لما سبق تقريره وإيراده مما يغني بعضه، ولكن تعلُق الأمر بمحارم المسلمين وأعراضهم يحتم مزيداً من الإيضاح والتفصيل، ذلك أن حفظ العرض من الكليات أو الضرورات الخمس التي جاءت الشريعة بصونها وحفظها، وقد ذكر الشيخ محمد بن إبراهيم رحمه الله في معرض تقرير تحريم اختلاط النساء بالأجانب في دور العلم والحوانيت والمكاتب والمستشفيات والحفلات ونحو ذلك بما روى أبو داود في السنن والبخاري في الكنى بسنديهما، عن حمزة بن السيد الأنصاري، عن أبيه رضي الله عنه أنه سمع النبي صلى الله عليه وسلم يقول: وهو خارج من المسجد فاختلط الرجال مع النساء في الطريق فقال النبي صلى الله عليه وسلم للنساء: « استأخرن فإنه ليس لكن أن تحققن الطريق، عليكن بحافات الطريق » فكانت المرأة تلصق بالجدار حتى إن ثوبها ليتعلق بالجدار من لصوقها . هذا لفظ أبي داود . و(يحققن الطريق) أي يمشين في وسطها .



وجه الدلالة : أن الرسول صلى الله عليه وسلم إذا منعهن من الاختلاط في الطريق لأنه يؤدي إلى الافتنان، فكيف يقال بجواز الاختلاط في غير ذلك . مجموع فتاوى الشيخ محمد بن إبراهيم ٢٢١/١٣).

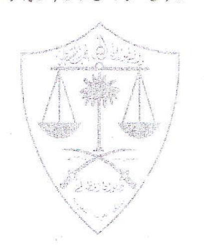
وجاء في بيان اللجنة الدائمة حول تحريم الاختلاط في التعليم والعمل وكل ما يفضي إليه ما نصه: (فقد اطلعت اللجنة الدائمة للبحوث العلمية والإفتاء على ما ورد إلى سماحة المفتي العام من المستفتي صالح بن محمد، والمُحال إلى اللجنة من الأمانة العامة لهيئة كبار العلماء رقم "٣٢٦٠١٤١٩" بتاريخ ٢٨-٦-١٤٣٢هـ، وقد سأل المستفتي سؤالا هذا نصه: "سماحة المفتي العام: في هذه الأيام كثر السؤال عن الاختلاط بين الرجال والنساء، وبخاصة في العمل والتعليم، ونريد من سماحتكم التكرم بالإجابة عمّا ذُكر، والله يرعاكم". وبعد دراسة اللجنة للاستفتاء أجابت بأن عمل المرأة وتعليمها يجب ألا يترتب عليه اختلاطها بالرجال، بل لا بد أن يكون في مكانٍ مستقلٍّ لا يعمل فيه إلا النساء؛ لأن الشريعة جاءت بتحريم الاختلاط بين الرجال والنساء ومنعه والتشديد فيه، كالاختلاط في مجالات التعليم والعمل، وكل ما يفضي إلى الاختلاط قال تعالى ﴿وَإِذَا سَأَلْتُمُوهُنَّ مَتَاعًا فَاسْأَلُوهُنَّ مِنْ وَرَاءِ حِجَابٍ ذَلِكُمْ أَطْهَرُ لِقُلُوبِكُمْ وَقُلُوبِهِنَّ﴾ وحكم هذه الآية عام للنساء المسلمات إلى يوم القيامة. ولذلك جعل النبي – صلى الله عليه وسلم – صلاة المرأة في بيتها خيراً لها من صلاتها في المسجد حيث قال – صلى الله عليه وسلم – « لا تمنعوا إماء الله مساجد الله، وبيوتهن خير لهن » متفق عليه من حديث عبد الله بن عمر – رضي الله عنهما. عليه، فيحرم الاختلاط بين الرجال والنساء فيما ذُكر سابقا سواءً كان ذلك بخلوة أو من دونها، ولا يجوز أن تعمل المرأة مع الرجال، كأن تكون سكرتيرة لمكتب الرجال، أو في الاستقبال لمكان غير خاص بالنساء، أو عاملة في خط إنتاج مختلط، أو محاسبة في مركز أو محل تجاري أو صيدلية أو مطعم يختلط فيه العاملون من الرجال والنساء؛ لما يترتب على ذلك من آثار سيئة على الأسرة والمجتمع. واللجنة توصي الجميع بتقوى الله – سبحانه وتعالى – والالتزام بأحكام شرعه رجالا ونساءً طاعةً لله تعالى ولرسوله – صلى الله عليه وسلم – وبالله التوفيق).

وقال شيخ الإسلام ابن تيمية : (لما قدم المهاجرون المدينة كان العزاب يترلون داراً معروفة لهم ، متميزة عن دور المتأهلين ؛ فلا يترل العزب بين المتأهلين ، وهذا كله لأن اختلاط أحد الصنفين بالآخر

سبب الفتنة ؛ فالرجال إذا اختلطوا بالنساء كان بمنزلة اختلاط النار والحطب ، وكذلك العزب بين الآهلين فيه فتنة ، لعدم ما يمنعه ؛ فإن الفتنة تكون لوجود المقتضى وعدم المانع .. اقتضاء الصراط المستقيم ٣٦١/١) .

وقال ابن القيم رحمه الله: (ومن ذلك أن ولي الأمر يجب عليه أن يمنع اختلاط الرجال بالنساء في الأسواق ، والفرج ، ومجامع الرجال ...وقد منع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه النساء من المشي في طريق الرجال ، والاختلاط بهم في الطريق ، فعلي ولي الأمر أن يقتدي به في ذلك ....ولا ريب أن تمكين النساء من اختلاطهن بالرجال أصل كل بليه وشر وهو من أعظم أسباب نزول العقوبة العامة والخاصة.... ولو علم أولياء الأمر ما في ذلك من فساد الدنيا والرعية قبل الدين لكانوا أشد شيء منعا لذلك. الطرق الحكمية ٢٣٧).

وقد كان هذا الأمر بفضل الله وتوفيقه، مدركاً جلياً واضحاً لدى جلالة المؤسس الملك عبدالعزيز قدس الله روحه ونور ضريحه وأعلى درجته في المهديين، حيث قال: أقبح ما هناك في الأخلاق، ما حصل من الفساد في أمر اختلاط النساء بدعوى تهذيبهن، وفتح المجال لهن في أعمال لم يخلقن لها، حتى نبذن وظائفهن الأساسية، من تدبير المنزل، وتربية الأطفال، وتوجيه الناشئة الذين هم فلذات أكبادهن، وأمل المستقبل، إلى ما فيه حب الدين والوطن، ومكارم الأخلاق، ونسين واجباتهن الخُلُقية من حب العائلة التي عليها قوام الأمم .... إلى أن قال رحمه الله: ولا يرضى أحد في قلبه مثقال حبة من خردل من إيمان وإسلام ومروءة، أن يرى زوجته أو أحداً من عائلته، أو من المنتسبين إليه في هذا الموقف المخزي. هذه طريق شائكة، تدفع بالأمة إلى هوة الدمار، ولا يقبل السير عليها إلا رجل خارج عن دينه، خارج من عقله، خارج من بيته.... إننا لا نريد من كلامنا هذا، التعسف والتجبر في أمر النساء، فالدين الإسلامي قد شرع لهن حقوقاً يتمتعن بها، لا توجد حتى الآن في قوانين أرقى الأمم المتمدنة، وإذا اتبعنا تعاليمه كما يجب، فلا نجد في تقاليدنا الإسلامية، وشرعنا السامي، ما يؤخذ علينا، ولا يمنع من تقدمنا في مضمار الحياة والرقي، إذا وجهنا المرأة إلى وظائفها الأساسية، وهذا ما يعترف به كثير من الأوروبيين، من أرباب الحصانة والإنصاف....ولقد اجتمعنا بكثير من هؤلاء الأجانب، واجتمع بهم كثير ممن نثق بهم من المسلمين وسمعناهم يشكون مرّ الشكوى، من تفكك الأخلاق، وتصدع ركن العائلة في بلادهم من جراء المفاسد، وهم يقدرون لنا تمسكنا



بديننا وتقاليدنا، وما جاء به نبينا من التعاليم التي تقود البشرية إلى طريق الهدى، وساحل السلامة، ويودون من صميم أفئدتهم لو يمكنهم إصلاح حالتهم هذه التي يتشاءمون منها، وتنذر ملكهم بالخراب والدمار، والحروب الجائرة.).

وقال أيضاً رحمه الله:(إن أكثر ما يُهمني هو المحافظة على كلمة التوحيد ثم على محارم المسلمين).

وهذا ما يفسر تكرر الأوامر السامية وتتابعها في التأكيد على أن يكون عمل المرأة وفقاً للضوابط الشرعية، والتأكيد على منع الاختلاط وكل ما يؤدي إليه، وأن يكون عملها فيما يتفق مع طبيعتها وألا يشغلها عن وظيفتها الأساسية الزوجية والتربوية، وأن يكون في مكان منفصل تماماً عن الرجال، وفي جوٍ من الحشمة.

وقد قرر أهل العلم واتفقوا على أن من أريد عن نفسه أو ماله جاز له ترك الدفاع اقتداء بخير ابني آدم عليه السلام، واتفقوا على عدم جواز ذلك في العرض فيجب الدفاع عنه مطلقاً، وقد علل أهل العلم ذلك بأن المحارم والأعراض فيها حق لله تعالى ليس لأحد التنازل عنه، على تفصيل وبيان في ذلك ليس هذا مقامه، وإنما السياق هنا لبيان حرمة العرض ووجوب صونه عن كل ما قد يؤدي إلى انتهاكه والاحتياط له في ذلك، وهذه أحكام شرعية فرضها الله، وهي قطعاً تشتمل على الخير والعدل والمصلحة المطلقة، وعدم إدراك منافع ما فرضه الله وحَكَمَ به بين عباده يعود قطعاً إلى قصور النظر ومحدودية التفكير التي جُبل عليها بني آدم ، والواجب التسليم والانقياد والإذعان لأمر الله، وأمر رسوله صلى الله عليه وسلم، وزوال الحرج من ذلك.

ومع ما سبق تقريره، فإن اعتبار عرف وعادة أهل البلد واجبة متحتمة وجديرة بالمراعاة، والعرف كما هو مقرر من المصادر الأساسية للدساتير والقوانين، وكيف والحال أن هذا العرف قد بني على أحكام شرعية التزم بها الناس وتشربوها حتى استحكمت فيهم وأصبحت تأخذ مظهر العادة ، وتحكيم العادة أصل شرعي عبر عنه الفقهاء بالقاعدة الفقهية الكبرى (العادة محكمة). وقد نقل العلامة عثمان ابن بشر مؤرخ الدول السعودية ما رآه في وصف سوق الدرعية المعروف بالموسم فقال : (ولقد رأينا الدرعية بعد ذلك في زمن سعود بن عبدالعزيز بن محمد بن سعود رحمهم الله تعالى ، وما فيه أهلها من الأموال وكثرة الرجال والسلاح المحلي بالذهب والفضة وعندهم الخيل الجياد والنجايب العمانيات ، والملابس الفاخرة

،والرفاهيات ، ما يعجز عن عدة اللسان ويكلُّ عن حصره الجنان والبنان ، ولقد نظرت إلى موسمها يوماً ، وأنا في مكان مرتفع ، وهو في الموضع المعروف بالباطن ، بين منازلها الغربية التي فيها آل سعود ، والمعروفة بالطريف ، وبين منازلها الشرقية ، والمعروفة بالبجيري التي فيها أبناء الشيخ ، ورأيت موسم الرجال في جانب ، وموسم النساء في جانب .... وهـو مد البصر ..... فسبحان من لا يزول سلطانه وملكه ... عنوانه المجد ١/٤٤) .

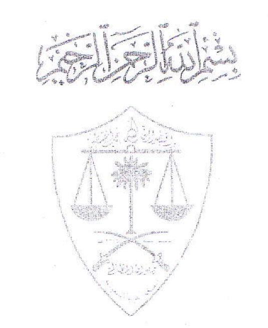
كما تشير الدائرة إلى أن الفقرة سابعاً من القرار أجازت للمحلات التجارية التي تبيع المستلزمات الأخرى مثل الملابس الجاهزة والعباءات والأحذية وغيرها توظيف النساء أيضاً، وقد فسرت الجهة في الفقرة أولاً من القرار المستلزمات النسائية الخاصة بالملابس الداخلية النسائية وأدوات التجميل. وبذلك فإن الجهة توسع نطاق تنفيذ القرار ليشمل جميع المستلزمات النسائية، ولم يظهر للدائرة من خلال القرارات الصادرة بشأن قصر البيع في محلات المستلزمات النسائية الخاصة ما يشير إلى مفهوم هذه المستلزمات هل هو كل ما يخص النساء وتحتاج إليه المرأة خاصة دون الرجل، أم المراد به المفهوم الذي تم تعريفه في قرار الجهة في الفقرة أولاً، وعلى أية حال فإن الشرط الرئيسي لقصر العمل على المرأة في محلات بيع المستلزمات النسائية الخاصة هو تطبيق الضوابط الشرعية التي سبق إيرادها والمقررة نصاً في الأمر السامي رقم ٦٣ لعام ١٤٢٤هـ، كما أن الدائرة تشير إلى أن فتح مجال جديد للمرأة للعمل في القطاع الأهلي لابد أن يمر بمجلس القوى العاملة لإجراء الدراسات اللازمة عليه ثم يتم رفعه للمقام السامي الكريم لاتخاذ القرار بشأن التوصيات الصادرة من مجلس القوى العاملة، ومن ثم يحال للسلطة التنفيذية (وزارة العمل أو غيرها) لمتابعة تطبيق القرار وتنفيذه، والصلاحيات التنفيذية الممنوحة لوزارة العمل لتشغيل النساء لا تخولها تجاوز صلاحياتها بفتح المجال لأعمال جديدة للمرأة في القطاع الخاص لما سبق إيراده.

وحيث إن الفقرة التاسعة من القرار نصت على أن توقف كافة خدمات وزارة العمل عن المنشأة التابع لها المحل الذي لا يلتزم بإحلال النساء في نشاط بيع المستلزمات النسائية مع عدم الإخلال بأي عقوبة يقضي بها نظام العمل، وهذه الفقرة جاءت في سياق تقرير العقوبات على المحلات المشمولة بالقرار عند عدم التزامها بمضمونه، وتشير الدائرة لما سبق من أن سلطة الجهة تنفيذية مقيدة بما يصدر عن السلطة التنظيمية

من أنظمة، وهنا فإن نظام العمل محدد المخالفات والعقوبات، ودور الجهة في إثبات المخالفات وتقرير العقوبات الملائمة لها، ولا شك أن إيقاف الخدمات كتأشيرات الاستقدام وتصاريح العمل وتجديد الإقامات..... عن كامل المنشأة إذا وقع من أحد فروعها مخالفة، عقوبة زائدة لم ينص عليها نظام العمل، وتخويل الجهة تنفيذ الإرادة الملكية لا يخولها استعارة صلاحيات السلطة التنظيمية في تقرير عقوبات لم ينص عليها نظام العمل، أو أي نظام آخر كما نصت عليه المادة (٢٢٩) من نظام العمل من أن تطبق العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب مالم يكن هناك عقوبات أشد ينص عليها أي نظام آخر. والدائرة فيما وقفت عليه لم تجد نصاً نظامياً يسوغ إيقاف الخدمات عن المنشآت التجارية المرخصة، وأما الإدراج على لائحة المطلوبين التي تخول وقف الخدمات عن الأشخاص الذين يتم إدراج أرقام هوياتهم على القائمة، فهي لائحة صادرة بقرار وزاري وليست نظاماً، ونطاق تطبيقها على الأشخاص وليس المنشآت. وإذا تبين للجهة عدم كفاية العقوبات المنصوص عليها في نظام العمل فيما يخص القرار بضوابطه المعتمدة فعلى الجهة الرفع بذلك للمقام السامي الكريم لتتولى السلطة التنظيمية دراسة الطلب وإصدار ما يلزم بشأن ذلك. وقد نصت المادة الثامنة والثلاثون من النظام الأساسي للحكم على أن : العقوبة شخصية، ولا جريمة ولا عقوبة إلا بناءً على نص شرعي، أو نص نظامي، ولا عقاب إلا على الأعمال اللاحقة للعمل بالنص النظامي. والخلاصة أن الجهة قررت عقوبة ليس لها مسوغ نظامي.

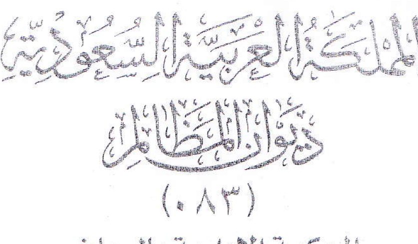
ومما سبق فإن الدائرة تنتهي إلى إلغاء الفقرة ثالثاً والفقرة تاسعاً من قرار الجهة لما سبق إيراده من جملة أسباب مردها مخالفة الجهة لمبدأ المشروعية المتمثل في مخالفتها للأنظمة والأوامر السامية التي حددت ضوابط عمل المرأة في القطاع الخاص وفقاً لأحكام الشريعة، على ما سبق تفصيله، ولتجاوزها حدود صلاحيتها في تقرير عقوبات لم يُنص عليها.

وحيث مضى مناقشة الفقرة الأولى والسابعة من القرار، والمتعلقة بمفهوم المستلزمات النسائية الخاصة، والفقرة الثالثة المتعلقة بما يجب على المحلات مراعاته في المحلات المخصصة للمستلزمات الخاصة ، أو المحلات متعددة الأقسام، والفقرة التاسعة، والمتعلقة بالعقوبات التي يتم إنزالها على من يخالف القرار . وبالنسبة لبقية فقرات القرار، وحيث إن الفقرة الثانية جاء فيها التأكيد على اختصاص الوزارة بتشغيل



النساء ، وحيث إن الفقرة رابعاً أكدت على وجوب التزام العاملة الحشمة أثناء العمل، ومن حيث إن الفقرة الخامسة تتعلق بتنظيم التوظيف بالدوام الجزئي، والفقرة الثامنة تؤكد على توثيق العلاقة التعاقدية بين رب العمل والعامل، وحقيقة هذه الفقرات من القرار في حقيقتها نصوصٌ كاشفة لما قرره نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي الكريم رقم م/٥١ وتاريخ ١٤٢٦/٨/٢٣هـ. وبالنسبة للفقرة السادسة، فهي عن المدد الزمنية التي قدرت الوزارة كفايتها لتقوم المحلات بتعديل أوضاعها بما يتفق مع القرار، ومن حيث الأصل فهذا لا مطعن عليه، لأن أي قرار تنفيذي لابد له من مدى زمني ليتم تطبيقه خلاله، ولا يخفى أن إعمال هذه الفقرة ينبني على الفقرة الثالثة وقد مضى تقرير ما اشتملت عليه من مخالفات لا يسوغ بأي حال الإلزام بها. وبالنسبة للفقرات (عاشراً، وحادي عشر، وثاني عشر) فهي عن مراجعة الوزارة للقرار بشكل دوري، وإلغاء ما يتعارض معه، وآلية نشره وإبلاغه.

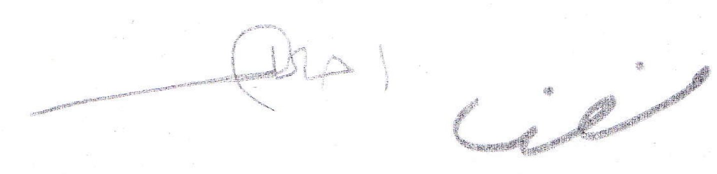
وأمام ما وقفت عليه الدائرة من مخالفات خصوصاً في الفقرة ثالثاً لاشتمالها على مخالفة شرعية صريحة مؤكدٌ على تلافيها من المقام السامي الكريم، تتضمن في جملتها حمل أصحاب المنشآت المشمولة بالقرار على أمر محرم عليهم وعلى البائع والبائعة، وإلزامهم بذلك ومعاقبتهم على مخالفته، ونحن بحمد الله في بلد يعلن ولاة الأمر فيها دون مواربة التزامهم واعتزازهم بتطبيق أحكام الشريعة، وهذا ظاهر فيما يصدر عن السلطة التنظيمية من أنظمة يُراعى فيها عدم مخالفتها لأحكام الشريعة الإسلامية عند صدورها، والتأكيد على ذلك في كل نظام يصدر كما مر في نظام العمل، وذلك لتدارك ما قد يكون وقع سهواً أو خطأً واحتياطاً لهذا الأصل الأصيل والركن الشديد، الذي اجتمعت عليه الكلمة والتم به الشمل بعد شتات وفرقة، وكذلك فإن مراعاة أحكام الشريعة ظاهر في السلطة القضائية من حيث تقرير استقلال القضاء، وأنه لا سلطان عليه فيما يُصدر من أحكام إلا لسلطان الشريعة الإسلامية والأنظمة المرعية التي أصدرها ولي الأمر بما لا يتعارض مع أحكام الشريعة، وبهذا منحت السلطة القضائية حق الرقابة السلبية على أي نص نظامي مخالف لأحكام الشريعة، وذلك بالامتناع عن تطبيقه وإعماله، وكذلك الحال الذي يجب أن تكون عليه السلطة التنفيذية لأنها في الحقيقة تمثل الانعكاس والثمرة التطبيقية للسلطة التنظيمية خصوصاً، والسلطة القضائية فيما تقرره من مبادئ قضائية، والحكم بالشريعة الإسلامية وتطبيقها لا



بسم الله الرحمن الرحيم

المحكمة الإدارية بالرياض

ينحصر فقط في أحكام القضاء أو أما يصدر عن السلطة التنظيمية، بل إن السلطة التنفيذية لها الدور الحقيقي في ذلك لأنها كما سبق تمثل الانعكاس والثمرة لأعمال السلطتين القضائية والتنظيمية، ويُخشى والله أن يكون إلزام أصحاب المنشآت بالقرار والراغبات في العمل بأمر فيه ما مضى من مخالفات شرعية، أنه من الحكم بغير ما أنزل الله، ذلك أن فيه استخداماً للسلطة لحملهم على أمر محرم ومخالف لما قرره ولي الأمر، وتبرير ذلك والمعاقبة على مخالفته، والواجب اتباع أمر الله ورسوله وتعظيم أمره ونهييه، وعند الاختلاف أو التباس الحال فيرد الأمر إلى الله ورسوله ، بسؤال أهل العلم عما التبس وأشكل، قال العلامة الشيخ محمد الأمين الشنقيطي رحمه الله عن تفسير قوله تعالى: (وما اختلفتم فيه من شيء فحكمه إلى الله).ما دلت عليه هذه الآية الكريمة من أن ما اختلف فيه الناس من الأحكام فحكمه إلى الله وحده، لا إلى غيره، فالإشراك بالله في حكمه كالإشراك به في عبادته، قال في حكمه (ولا يشرك في حكمه أحد)، وقال في الإشراك به في عبادته: (فمن كان يرجو لقاء ربه فليعمل عملاً صالحاً ولا يشرك بعبادة ربه أحدا)، فالأمران سواء، وبذلك تعلم أن الحلال هو ما أحله الله، والحرام هو ما حرمه الله، والدين هو ما شرعه الله، فكل تشريع من غيره باطل، والعمل به بدل تشريع الله عند من يعتقد أنه مثله أو خير منه، كفر بواح لا نزاع فيه.وقد دل القرآن في آيات كثيرة، على أنه لا حكم لغير الله، وأن اتباع تشريع غيره كفر به، فمن الآيات الدالة على أن الحكم لله وحده قوله تعالى: (إن الحكم إلا لله أمر ألا تعبدوا إلا إياه) وقوله تعالى: (إن الحكم إلا لله عليه توكلت) الآية. وقوله تعالى: (إن الحكم إلا لله يقص الحق وهو خير الفاصلين) وقوله: (ومن لم يحكم بما أنزل الله فأولئك هم الكافرون) وقوله تعالى: (ولا يشرك في حكمه أحداً) وقوله تعالى: (كل شيء هالك إلا وجهه له الحكم وإليه ترجعون) والآيات بمثل ذلك كثيرة. وقال أيضاً رحمه الله: (الإشراك بالله في حكمه، والإشراك في عبادته كلها بمعنى واحد، لا فرق بينهما البتة، فالذي يتبع نظامًا غير نظام الله، وتشريعًا غير تشريع الله، كالذي يعبد الصنم ويسجد للوثن، لا فرق بينهما البتة بوجه من الوجوه، فهما واحد، وكلاهما مشرك بالله) أضواء البيان (١٦٢/٦).



بسم الله الرحمن الرحيم



المملكة العربية السعودية
ديوان المظالم
(٠٨٣)
المحكمة الإدارية بالرياض

وقال شيخ الإسلام ابن تيمة رحمه الله: (ومعلوم باتفاق المسلمين أنه يجب تحكيم الرسول في كل ما شجر بين الناس في أمر دينهم ودنياهم في أصول دينهم وفروعه، وعليهم كلهم إذا حكم بشيء أن لا يجدوا في أنفسهم حرجًا مما حكم ويسلموا تسليمًا. مجموع الفتاوى ٣٧/٧-٣٨).

وقال الشيخ محمد بن إبراهيم رحمه الله: (وتحكيم الشرع وحده دون كل ما سواه شقيق عبادة الله وحده دون ما سواه، إذ مضمون الشهادتين أن يكون الله هو المعبود وحده لا شريك له، وأن يكون رسول الله صلى الله عليه وسلم هو الْمُتَّبَعَ الْمُحَكَّمَ ما جاء به فقط، ولا جردت سيوف الجهاد إلا من أجل ذلك والقيام به فعلاً وتركاً وتحكيماً عند النزاع . فتاوى الشيخ محمد بن إبراهيم ٢٥١/١٢).

وعن الطلب العاجل الذي طلبه المدعي ، وحيث إن الأصل المقرر عدم وقف ما يصدر عن الجهة من قرارات حتى مع إقامة الدعوى الإدارية بالطعن في ذلك القرار، إلا بتوفر شرطين :

١-جدية الطلب . ٢ - ترتب آثار يتعذر تداركها بتنفيذ القرار .

وفي هذه الدعوى ، فإن الدائرة تقدر توافر ركن الجدية في الطلب، إلا أن الدائرة لا ترى في تقديرها آثاراً يتعذر تداركها، ومن جهة أخرى فإن الفقرة (عاشراً) من القرار تضمنت أن تقوم الجهة بمراجعة فعالية تنفيذ القرار محل الدعوى بشكل دوري كلما اقتضت الحاجة ..... بما يحقق الأوامر الملكية وقرارات مجلس الوزراء الصادرة بهذا الشأن ، وقد مضى من الأوامر والقرارات السامية ما يوجب تعديل الحال بما يتوافق معها، ومجرد وقف التنفيذ لا يفي بذلك الغرض.

فلهذه الأسباب وبعد المداولة حكمت الدائرة : بإلغاء الفقرة ثالثاً والفقرة تاسعاً من قرار وزارة العمل رقم ١/١/٢٤٧٣/ع وتاريخ ١٤٣٢/٨/١٠هـ والله الموفق وصلى الله وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

رئيس الدائرة	القاضي	القاضي	أمين السر
أحمد بن عبد الرحمن السويلم	فضل بن سعد بن شامان	أحمد بن زيد الرشود	راشد بن حمدان المحيشير